

870109

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

6

FACULTAD DE DERECHO

207



" ESTUDIO, EXEGESIS Y REFLEXIONES DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

TESIS PROFESIONAL
 QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
 LICENCIADO EN DERECHO
 P R E S E N T A

TESIS CON GASTELUM ROI
 FALLA DE ORIGEN ARA, JALISCO. 1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Exposicion de motivos7

C A P I T U L O I

Antecedentes historicos en nuestra
legislacion laboral relativa a las
indemnizaciones a que tenian dere-
cho los trabajadores.9

C A P I T U L O II

Estudio de los beneficios de que
disfrutaban los trabajadores, respec-
to a la indemnizacion a que se re-
fiere el articulo 48 de la ley Fe-
deral del trabajo.25

C A P I T U L O III

Exegesis del articulo 48 de la
ley Federal del Trabajo y espiritu
del legislador.45

C A P I T U L O IV

Reflexiones sobre el articulo 48
de la ley Federal del Trabajo y
espiritu del legislador.53

C A P I T U L O V

Motivos por los que deben de
reformarse las cuestiones relativas
al articulo 48 de la ley Federal
del Trabajo.73

C A P I T U L O VI

Proposiciones77

Conclusiones80

Bibliografia82

Exposicion de motivos

Es sobradamente conocido el estado de cosas que imperaba en nuestro pais, mismo que origino el estallido social conocido como REVOLUCION MEXICANA. Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles, contra tal estado de cosas reacciono el constituyente en Queretaro y produjo lo que se le conoce como laprimera declaracion de derechos sociales al regular el articulo 27 constitucional, la propiedad territorial, y en el articulo 123 las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores (1) mencionado apartado se divide en dos apart.

A) Que rige las relaciones laborales entre trabajadores y patronos en general.

B) Que establece la relaciones de trabajo entre estado y servidores del mismo.

En el primer apartado se consagran las siguientes garantias.

I.- Se establece una jornada maxima de ocho horas.

II.- Se fija el descanso semanal.

III.- Se reconoce el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa.

IV.- Se prohíbe en todo centro de trabajo la venta de bebidas embriagantes.

1.-2da. Edicion Const. Pol. E.U.M., pp. 118-119.

V.- Se obliga a la empresa de todo tipo a proporcionar capacitacion y adiestramiento a los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores.

VI.-Se precisa que el patron que despida a un trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo, quedando en condicion del trabajador exigir una u otra cosa.

Es deber mio, estudioso del derecho velar por que las complejas relaciones sociales de mi tiempo se rijan efectivamente por los principios de justicia que aseguran la realizacion de la libertad del trabajo.

Para ello es indispensable ampliar y enriquecer el ambito de las normas tutelares destinadas a proteger a las mayorias.

MI DEBER Y LOS IDEALES PATRIOS ME INSPIRARON Y POR ESO ABORDO EL TEMA; "ESTUDIO, EXEGESIS Y REFLEXIONES DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." Con el objeto de tratar de salvaguardar los intereses de la clase obrera tan desvalida y explotada.

Con esta elaboracion concidero poder corresponder con mi estudio y dedicacion a lo que me sido dado por la clase trabajadora ,esa fuerza de trabajo ,que ellos realizan es base para que se pueda lograr y mejorar, la preparacion de tecnicos y profesionistas ,mejor educacion para todos los mexicanos, vias de comunicacion, mejorar el balance comercial de importaciones y exportaciones ,considerandose esta fuerza sostendra nuestro paiz en el tratado del LIBRE COMERCIO.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS EN NUESTRA LEGISLACION
LABORAL RELATIVA A LAS INDEMNIZACIONES A QUE
TENIAN DERECHO LOS TRABAJADORES.

Desde la epoca precortesiana existieron diferentes corrientes Indigenas de las que sobresalieron lasi destacadas actuaciones de Tlacaelel y Netzahualcoyot, quienes con buena direccion y practicas adecuadas condujeron a sus pueblos a un mejor nivel de vida.(3)

Netzahualcoyolt, elaboro un codigo incluyendo en el preceptos de derechos y obligaciones para todas las intituciones, en ellas destacaban, la competencia de los comerciantes la administracion de los mercados asi como el establecimiento de medidas de cambio, desde luego esta clase privilegiada contaba en la mayoria de los casos con personas a sus servicios y el codigo referido ,prevenia la indemnizacion, como el otorgamiento de incapacidad, o en la, entrega de mercancías que podia consumir o comerciar para substituir y satisfacer sus necesidades.(4)

De igual manera acontecia con los trabajadores que servian a los gobernantes, cuando resultaban impedidos para trabajar se les dotaba de tierras en forma gratuita, se les perdonaban los impuestos y gozaban ademas de otros beneficios. Los cuales se encontraban debidamente establecidos.

3.-D.V.Mozart R.y Bermudez, El empleado y El empleador pp.27,28

4.-R.Carabia Cronica Oficial de Las Indias, p.153.

Tlacael fue un prodigioso administrado y actuó como consejero de tres gobernantes Aztecas; Izcoalt, Moctezuma, Ihuicamina y Axayacatl, quienes consideraron la hegemonía de ese pueblo, sin olvidar en ningún momento tomar medidas para la protección de los ciudadanos, que por su bajo rango o poca capacidad económica, se veían obligados sus servicios con los de mayor rango o económicamente solventes.

Existen antecedentes que a los incapacitados en muchas ocasiones se les concedían privilegios, como poseer tierras y estar exentos de cualquier forma de tributo personal, en forma semejante, normas respecto a los beneficios para los trabajadores, que en base a nuestro código actual pueden equipararse a indemnización.

DURANTE LA CONQUISTA, ISABEL LA CATOLICA SE PREOCUPO POR EL BIENESTAR DE LOS INDIOS, y al efecto dictó su testamento "Pongan mucha inteligencia y no concientan ni den lugar a que los indios, vecinos y moradores de dichas islas y tierra firme, ganadas o por ganar, reciban agravio alguno en sus personas y bienes; mas, manden que sean bien y justamente tragados y si algún oprobio han recibido lo remedien y provean. (5)

5.-M.D. la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pp.38,39

Corresponde a las leyes de las indias ,contituir un anticipo historico de lo que mas adelante vendria a ser el moderno derecho laboral, presisamente en su ultima expresion que dice; "REMEDIEN Y PROVEAN" se refiere a las prestaciones que se obligarian si se les trata mal a los Indios; ya que se adelanta varios siglos ,a su tiempo y en la actualidad lo contienen en forma reproducida los modernos codigos del trabajo.(6)

Se contienen preceptos de proteccion laboral para las mujeres y los menores de edad ,estableciendose ademas los derechos que amparen, defiendan y de ninguna manera reciban de persona alguna agravios, haciendoles restitucion satisfactoria con justicia y sobre todo sin dilacion alguna".

Con relacion a los accidentes de trabajo, estaba previsto que cuando se sufrian dichos percances, el trabajador tenia que recibir la mitad del jornal hasta su total curacion. los patrones estaban obligados a tener medicos para la curacion a su costa y del pago por el entierro en caso de muerte: mandaban las ordenanzas que todo indio enfermo o tan solo debil no fuera obligado a trabajar, se le sacara de cuadrilla y no volviera a las faenas sino cuando se hallara sano y recio, mientras estuviera enfermo debia darsele racion como si se encontrara trabajando, los jefes de cuadrillas deberian de velar por que se les curase y para este efecto debian tener siempre, aceite , sollman y cardenillo o alumbre ya algun unguento asi como lancetas para sangrar.

6.-V.Mozart Russomano y M.Bermudez G, El Empleado y El Empleador p.28.

Contenian las leyes otras clausulas de proteccion con-
servando siempre el principio de igualdad entre los subditos
de un mismo monarca para la legal aplicacion de estas y
otras normas de derecho laboral existia; "El protector de
los indios" que era la persona que velava concretamente por
los indigenas.

Sin embargo estas normas del trabajo no han sido ni
son exactas en su aplicacion universal ,por factores que se
contraponen a ella, cabe sitar lo señalado por Camus; "Sin
trabajo toda la vida se corroupe ,mas un trabajo sin alma
ahoga y mata la vida" como antecedente tambien de nuestra re-
laciones laborales procede mencionar la conferencia de la
Organizacion Internacional del Trabajo, que adopto un proyec-
to de convenio para asegurar las indemnizaciones y subsidios
a los trabajadores. en paro forzoso que establec:

A).-Una indemnizacion, es decir, el pago de una cantidad
devengada por cotizaciones satisfechas, en virtud del emple
del beneficiario afiliado a un sistema obligatorio e inho-
luntario.

B).-Un subsidio ,es decir, unaprestacion que no cons-
tituye indemnizacion ni socorro.

C) Una combinacion de indemnizacion y subsidios.

A partir de la revolucion de 1910, la historia de nuestro derecho del trabajo, ha tenido tres grandes momentos:

El primero se dio en la asamblea Constituyente de Queretaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestacion de servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales de la cultura. (7)

El segundo momento fue la consecuencia y la continuacion del articulo 123 de la ley Federal del Trabajo del año de 1971, (8)

7.-M. De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, pp. 44, 48.

8.-Ibidem, p. 50, 53.

El tercer momento esta constituido a partir de la creacion de ley Federal del trabajo, hasta nuestro dias, la declaracion de derechos la asamblea constituyente, la grandeza de su idea, - los autores de la Ley Federal del Trabajo, su obra ha cumplido brillante y eficazmente con la funcion, ya sido y es uno de los medios que han apoyado al progreso de la economia Nacional la elevacion de las condiciones de vida de los trabajadores, armonia de sus servicios, fijacion de las normas para el trabajo, de las mujeres, la consideracion de algunos trabajadores especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos la ordenacion de los principios sobre los riesgos de trabajo el reconocimiento y la afirmacion de las libertades de coaliccion sindical y huelga, de la declaracion de la obligatoridad de la negociacion y la contratacion colectiva, la organizacion de las juntas de conciliacion y arbitraje, la creacion de un derecho procesal autonomo hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenomeno de la produccion.(9) A su vez, las libertades de coaliccion sindical y huelga permitieron la organizacion cada vez mas fuerte de los sindicatos, federaciones y confederaciones de los trabajadores los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de huelga, elevacion de contratos colectivos, en lamayoria de los cuales, se han obtenido en los ultimos años beneficios superiores a los previstos por el legislador en el año 1931.

Por su parte, las juntas de conciliación y arbitraje han creado un criterio progresista, inspirado en los principios de justicia social que se derivan del artículo 123 Constitucional, mismo que ha servido de base a la ley Federal del Trabajo, para llenar algunas lagunas de la misma.

Pero nuestra realidad social y económica, es muy distinta en la realidad que se contemplo, en la ley de 1931, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales determinando una problemática nueva, que exige una legislación que igual que la antecesora, constituya un paso para ayudar al progreso de la nación, asegurando al trabajador una participación justa de los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene la tendencia de conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar en primer lugar, la legislación del trabajo no puede ser para un derecho estático, sino al que procure sin incurrir en exageraciones, que pudieran perjudicar al progreso general del país sin mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición que atravesaban las clases campesina y trabajadora, siendo el verdadero propósito y así quedó consignado en los artículos 27 y 123 de la CONSTITUCION POLITICA de los Estados Unidos Mexicanos, asegurar a los integrantes de esas dos clases trabajadora y campesina un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana como son; la comida el vestido, la vivienda la educación, etc.(10).

Si bien es cierto que el gobierno debe contribuir al desarrollo de la Industria, la agricultura y el comercio a fin que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no deben beneficiar a un grupo si no que debe entenderse a todos los sectores de la población mexicana, el verdadero progreso de un país consistente en que los resultados y beneficios de la producción sean aprovechados por todos los hombres y el nivel de vida de los mismos sea mejor.

Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser; según como hemos mencionado en líneas anteriores un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, solamente así se realizara los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

Por otra parte ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes particularmente nacionales, donde se ha logrado su union en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus clausulas beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los que se encuentran contenidos en la ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situacion de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría representa un alto porcentaje en la Republica y estan colocados en condiciones de inferioridad, respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condicion de desigualdad no puede perpetuarse, por que la ley dejaria de cumplir su mision por que se violaria el espiritu que anima el articulo 123 contitucional.

Al redactarse el proyecto se tubieron a la vista los contratos colectivos mas inportantes del pais, se le conparo y se extrajo de ellos aquellas instituciones mas generalizadas estimadose que precisamente por su generalizacion responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran ; el aguinaldo, un periodo mas largo de vacaciones y la facilitacion de habitacion.

Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podría extenderse a otras empresas o ramas de la industria en la que se dan las mismas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más colectivamente reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtener superiores a los consignados por la ley.

Dentro de otro orden de ideas, es igualmente cierto, que el proyecto preciso al alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de la empresa, ni siquiera de las que requieren de un trabajo continuo, pues por una parte, solo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, no se exceden los límites constitucionales y, finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites constitucionales y humanos. "la duración normal para los empleados en cualquier actividad privada no excederá de 8 horas diarias, desde que no se ha fijado expresamente otro límite".(11)

11.-V. Mozart Russomano y M. Bermudes C.p.479

Ademas, para redactar todas las disposiciones legales se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aun se modificaron varias de las que estaban incluidas en el anteproyecto. El proyecto en los mismos terminos en que lo hizo la Ley Federal del trabajo, se propone proteger, con la precision constitucional, la salud y vida del trabajador a cuyo efecto, ademas define lo que se entiende por jornadas de trabajo, asegura el descanso semanal y, el disfrute de periodo de vacaciones.

Motivo de especial preocupacion ha sido la cuestion relativa a la transformacion de las empresas y a la consiguiente utilizacion que debe realizarse periodicamente, de maquinaria nueva y de procedimientos, de maquinaria nueva y de procedimientos actualizados para la produccion.

Como era posible establecer normas fijas y rijas se establecieron el principio, que no esta consignado en la legislacion vigente, de que los trabajadores y las empresas podran convenir en los terminos y condiciones para la implantacion de maquinaria moderna, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el proyecto, a fin de facilitar la solucion del problema, crea un procedimiento breve que permitira a las empresas obtener en las juntas de conciliacion y arbitraje la solucion rapida de los problemas. (12)

Algunas de las disposiciones del artículo 123 Constitucional, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente espidio la constitucion, no ha podido cumplirse, de manera especial el proyecto que impone a los patrones la obligacion de proporcionar a los trabajadores habitaciones comodas e higienicas esto no se a podido llevar a cabo totalmente debido a cuestiones economicas y tambien a la falta de organizacion y administracion, faltando tambien una verdadera industrializacion.

Es mi deber manifestar, antes de finalizar este capitulo primero, que no es posible entenderse detalladamente en el estudio de la evolucion del del trabajo mexicano a traves de las distintas legislaciones que mas tarde iban a culminar en el artículo 123 constitucional, resumirse solamente que durante las llamadas leyes de indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislacion laboral, a la jornada de trabajo, a la prohibicion de las tiendas de raya, etc. etc.

En 1957, al constituyente confundio los problemas de la liberad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la intromision del estatal en las industrias o empresas particulares se freno la contitunacionalizacion del derecho laboral. (13)

13.-M. De La Cueva, El Nuevo Derecho Del Trabajo, p.41.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad de trabajo individual, se penso que se hacia indispensable legislar en materia, de accidentes y asi fue como en 1904 en el estrado de Mexico Don Jose Vicente Villada, inspirado en la ley de Leopoldo II de Belgica, expidio la primera ley, que al desir del maestro de la Cueva, prescribia en su articulo tercero: Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, muerte o una lesion fuerte, enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociacion que reciva sus servicios estara obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa del trabajo, una cantidad, igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.

Dos años despues Bernardo Reyes en Nuevo Leon, expidio una ley mas completa e inportante en materia de accidentes laborales que sirvio de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coauila.

Posteriormente las leyes de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no solos a los riesgos de caracter profesional sino abarcaron tambien disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la proteccion del salario, a la jornada de trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914 Candido Aguilar en Veracruz expidio una ley que inclusive fue atacada por las importantes inovaciones que contenia y por la cual se garantizaba de manera mas efectiva un minimo de derechos a la clase trabajadora, con esta ley y con la de Agustín Millan, tambien de Veracruz, aseguro en definitiva el derecho de asociacion profesional que en gran parte contribuyo para que el derecho del trabajo se encauzara como una diciplina distinta al derecho civil.

Mas tarde, en 1915, el Licenciado Rafael Zubaran Capmany, formulo un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año en Yucatan el General Alvarado promulgo una ley del trabajo por la que creaba el consejo de conciliacion y el Tribunal de Arbitrje.

Con esta ley de yucatan se logro dar al derecho del trabajo una finalidad positiva; La de elevar el nivel de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contenplaba: la de evitar la explotacion del hombre por el hombre.

Con la legislacion del General Alvarado se logro bien en gran parte la transformacion de nuestro sistema economico ya que la ley del trabajo se unio a las leyes Agrarias, de hacienda, Catastro y del municipio libre en un cuerpo general denominado "Las cinco hermanas". (14)

De acuerdo con el pensamiento del maestro de La Cueva, la legislacion del trabajo del General Alvarado, constituyo el intento mas serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvio de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecta la redaccion del articulo 123 constitucional, nos dice Don Antonio Diaz Soto y Gama, se debe, en gran parte al señor licenciado Jose Natividad Macias, que contribuyo con las mas valiosas aportaciones asi como el ingeniero Pastor Rouaix, (15) que tomo sobre si, junto con el licenciado Macias, y el diputado Rafael L. de Los Rios, la pesada tarea de comenzar a condensar las proposiciones presentadas en cada junta y redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvo tambien el Lic. Jose I. Iugo, en su caracter de jefe de la direccion de Trabajo de la Secretaria de fomento.

Las proposiciones al constituyente para que fueran tomadas en consideracion por reglamentacion de los principios fundamentales del derecho laboral, se basaron en reivindicar la dignidad de la persona humana, estableciendo las justas condiciones de trabajo. Asi, se puede apresiar que textualmente se dice: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que recibe el trabajo es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las de salubridad de locales, preservacion moral, descanso obligatorio, salario justo y garantias para los riesgos de trabajo que amanecen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organizacion de establecimiento de beneficencia e instituciones de prevencion social, para asistir a los enfermos, ayudar a los invalidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran a ese gran ejercito de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad publica".

Todos estos sanos principios de justicia fueron recojidos por el articulo 123 constitucional que constituye la jerarquia mas alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la Constitucion nada, sobre la Constitucion nadie; nada refiriendose a las cosas, nadie a las personas".

Asi pues, la historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos:

1.- De 1917 a 1931 durante el cual existian leyes estatales con diferentes reglamentaciones.

De 1931 cuando se federalizo las leyes locales y nacio la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantisimas reformas al 123 constitucional.

3.- De 1962 a 1968 en que se presento la iniciativa de la ley actual.

4.- De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley actual.

5.- De 1980 a nuestros dias, cuando se reformo dicha ley.

Capitulo II
ESTUDIO DE LO BENEFICIOS DE QUE DISFRUTAN LOS
TRABAJADORES, RESPECTO A LA INDEMNIZACION A QUE
SE REFIERE EL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

El maestro Alberto Jose Carro Igelmo en su obra denominada el Despido Justo, manifiesta que; "llamo despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilatera del empresario". Cabe hacer mencion que el articulo 20 de la ley Federal Del trabajo dice: se entiende por relacion de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestacion de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" 16

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

La prestacion de un trabajo a que se refiere el parrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, de trabajo. desde otro punto de vista, el acto unilateral de voluntad del patron manifestado a traves del despido, no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relacion laboral, si el despido es justificado por razones que no merecen explicacion, o bien si lo admite como justificado, porque aunque demande el pago de la indemnizacion, demanda dicho pago por considerar injusto el despido, pero esta conforme con la ruptura.

16.- LIC. J. B. Climent Beltran, Ley Fed. Del Trab., 73

Ahora bien, si no lo admite es decir, si opta por demandar la reinstalacion con facultad que le concede el articulo 48 de la ley Federal del Trabajo, por estar en litis el asunto, la ruptura se consumara hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patron de la pretencion del trabajador pues muy justificado que haya sido el despido, tal declaracion debe hacerla la autoridad correspondiente en este caso, la Junta de Conciliacion y Arbitraje.

Es importante resaltar, que el trabajador que se encuentra vinculado a la empresa por un contrato individual de trabajo por un plazo determinado y es injustamente despedido, tiene derecho a la indemnizacion proporcional al tiempo restante de su contrato.

Cuando el vinculo entre los sujetos de derechos laborales resulta de un contrato individual de trabajo por plazo indeterminado la indemnizacion asume la forma de "Indennita di Anzianita", como dicen los escritores Italianos, directamente proporcional a la antiguedad del trabajo y al servicio prestado.

Sea cual fuera la indemnizacion que comenzamos a estudiar, su fundamento doctrinario es el mismo y es importante hacer una pregunta dificil: Cual es la razon que obliga al patron a indemnizar al trabajador despedido sin justa causa o motivo?. Por otra parte, cual es el fundamento juridico de esa indemnizacion?.

Es aquí donde resaltan las opiniones de los maestros, y uno de ellos, Riva Saseverino empieza por ponderar, que el trazo original de la indemnización por despido injusto, como su nombre lo indica es la rescisión unilateral del contrato de trabajo establecida por el patron sin motivo justo. Es allí el resorte que impulsa el movimiento de las reglas la indemnización, tanto es así, que si el trabajador rescindiera el contrato individual del trabajo por plazo indeterminado, o sea cual fuera la vigencia del mismo, deberá el patron dar aviso previo. (17)

El fundamento jurídico de la indemnización estudiada a sido tema de discordia entre los teóricos del derecho del trabajo, existiendo un elevado número de doctrinas que se proponen formular la explicación razonable del problema, entre las cuales podemos distinguir por su importancia y por su mayor divulgación las siguientes:

A) TEORIA DEL ABUSO DEL DERECHO.- Esta teoría en la jurisprudencia Francesa. Se caracteriza por la figura y tendencia civilista, lo que se explica por ser un esfuerzo doctrinario de análisis de la indemnización por el despido injusto iniciado en aquellos periodos de transición en que el derecho del trabajador se comenzaba a liberar del derecho común.

17.-Dr. V. Mozart Russomano, M. Bermudez. El empleado y el empleador, p. 325

Para el derecho del trabajo, ese abuso del derecho se configura en el momento en que el patron injustamente rompe el vinculo contractual, pues si bien es cierto el mismo tiene el derecho de despedir al trabajador con motivos legitimos, estara ejerciendo de una manera abusiva sus prerogativas.

Envirtud del exeso a que llego el patron en el uso del derecho de despido, seria al coaccionado a indemnizar al perjudicado.

Aceptar la teoria del abuso del derecho, entre tanto, sera aceptar tambien la responsabilidad del patron en la rescision de los contratos en general, como tal acto no sucede en el derecho laboral de nuestro pais, es de concluirse que la doctrina marginada no fue aceptada por el legislador nacional y que en verdad, de ella no se recoge la verdadera naturaleza de la indemnizacion de antiguedad.

B) TEORIA DEL CREDITO.- Los escritores en materia del trabajo definen esta teoria en los siguientes terminos:

El trabajador, colaborando en la industria y en el comercio no adquiere un derecho de propiedad, mas si de credito es el derecho que adquiere sobre los fondos de la fuente de trabajo.

Este credito esta en razon directas del tiempo de colaboracion prestada, puesto en la calle injustamente hay lugar para la indemnizacion que es como sabemos, el sesarcimiento de la perdida de un derecho adquirido por contrato o ajuste escrito o verbal. Sin embargo, ese acto del propio trabajador que abandona la fuente de trabajo produce efecto de renuncia al aludido derecho de credito.

Contra esta teoria, exaltan los siguientes argumentos, por ejemplo :

Barassi, critica la doctrina del credito, por que; la indemnizacion seria en verdad un pago de remuneracion del trabajador es previamente ajustada por las partes del contrato individual de trabajo. (18)

Por otra parte, Cesarino Junio, pondera que si el trabajador tiene un derecho de credito contra el fondo de la fuente de trabajo. Por que no debiera recibir ese credito? cave hacer mencion que la expresion indemnizacion no tendria aqui cabida cuando se retira por su libre voluntad, dando aviso previo al patron, sin ocurrir otro motivo que su voluntad de dejar la empresa.

18.-Dr. V. Mozart Russomano, M. BERNUDEZ C. El empleado e el empleador. p. 325.

Por que habria en verdad renuncia de sus creditos si el empleado se limito a deliberar, como la ley lo asegura su separacion de la empresa.

La renuncia para ser renuncia tiene que llenar ciertos requisitos, a travez de los cuales se revele la voluntad manifiesta de abandonar sus derechos, ya que la ley garantiza al trabajador en cualquier tiempo en los contratos por plazo indeterminado su separacion del servicio mediante simple aviso previo. Como se puede admitir que el ejercicio de ese derecho envuelva renuncia de creditos.

Es el caso que, el credito seria del todo original; el credito no podria nunca sere exigido por el trabajador, bastando para eso que el patron no lo despidiera.

Admitiendo sin embargo al argumento, que la indemnizacion sea credito del trabajador, renunciabile a travez de su separacion voluntaria de la fuente de trabajo, mas aun restaria una duda sin respuesta: Si el trabajador muriere durante la vigencia del contrato de trabajo, quedando el contrato extinguido por el fallecimiento del trabajador, los sucesores del cujus podrian cobrar el credito del trabajador, Si se contesta con una afirmacion se desnaturaliza la indemnizacion de antiguedad que presupone el rompimiento del contrato por iniciativa del patron.

Si se contesta con una negativa, equiparandose la muerte del acreedor a la renuncia al credito, huye a las nociones fundamentales de la ciencia juridica.

C) TEORIA DE LA PENA.-Esta teoria menciona que por el hecho de haber despedido el patron injustamente a su trabajador le seria le seria impuesto por fuerza de ley un castigo, esa pena es la indemnizacion por despido injusto.

Son muy fundamentados los criterios que vencen esta teoria:

Sabemos que la indemnizacion persiste aun en caso de fuerza mayor. Esa fuerza mayor es excluyente de cualquier responsabilidad dolosa o culposa del patron que despide al trabajador, mas subsiste la obligacion, aunque atenuando de pagar indemnizaciones por la rescision contractual. Se denota que la teoria de la pena confunde la pena o sancion con el simple acto civil de cumplimiento de una obligacion, o al menos de resarcimiento del dano causado.

Ademas de eso, segun fuerte corriente doctrinaria, considera que el patron tiene derecho de despedir a sus empleados aunque sea sin justo motivo. De el pago de su indemnizacion, no se podria nunca hablar de sancion por la ejercicio del derecho en los terminos de la ley.

D)TEORIA DEL PREMIO.-Para Lodovico Barassi, la indemnizacion es el premio que la ley concede al trabajador por el esfuerzo y el y desgaste fisico que tuvo al colaborador con el patron en el mecanismo complejo de la empresa.(19)

Como el obrero es factor decisivo en la realizacion de los productos, en el cumplimiento de las finalidades de la empresa y el progreso economico del patron, el premio segun Barassi, el reconocimiento de su papel social. Cabe hacer mencion ya con ideas renovadas, que como característica de la indemnizacion se recibe un premio, "di benemeranza per ancianita", y simultaneamente el resarcimiento del daño sufrido por el trabajador que se va despidiendo del empleo.

Se nota una sensible modificación del profesor italiano, en sentido de acompañar al menos en parte la corriente dominante en el seno de los juristas de su patria que procura explicar la indemnizacion por despido injusto, como siendo la de resarcimiento del daño sufrido por el trabajador.

E)TEORIA DEL DAÑO.-Menciona que al trabajador despedido sufre un daño; Es determinado por el acto patronal.-el patron debe responder por los perjuicios causados al trabajador indemnizandolo.

El maestro Barassi ya citado, resalta, con cierta razon que en los casos en que hubiera reemplazo inmediato del trabajador despedido, no abra daño alguno a res separado, persistiendo entre tanto el deber del patron de pagar la indemnizacion.

Por mayores que sean las criticas argumentadas contra la teoria del daño, no se puede rachasar que ella acaparalaralidad juridica de la indemnizacion sin que al menos se de inicio, en la partida del raciocinio que ha existido un daño causado y sufrido por el trabajador. Puede acontecer que el, obtenga luego en seguida nuevo empleo en otra empresa. De cualquier forma habra habido en el ritmo de su actividad de trabajo o profesional una perturbacion y la inminencia del desamparo economico.

Esa perturbacion y ese riesgo, constituye evidentemente un daño, aun si despues del despido del trabajador hubiere perdido los años de servicio prestado al futuro patron, darian una cantidad mayor para la indemnizacion, y ademas, de tener asegurado en el establecimiento o fuente de labores una estabilidad en su trabajo.

La teoria del daño es defendida ardorazamente por los juristas Italianos, mas el daño de la idea de resarcimiento directamente proporcional a su extencion y no es posible en el derecho del trabajo, es practicamente irrealizable la averiguacion caso por caso del daño sufrido al trabajador en la fase del despido injusto que el enfrenta, de ahi que no se trate en la indemnizacion por despido por una verificacion a priori hecha de acuerdo con los criterios inperativamente establecidos por la ley en funcion del tiempo de servicio del trabajador como en contrato de plaso indeterminado, o de tiempo restante de vigencia contractual como, en los contratos por tiempo de determinado.

F)TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL.-Segun esta teoria, el patron enfrenta todos los riesgos de produccion,incluyendose entre ellos los relativos al derecho del trabajo, de permanecer en el trabajo actuando dentro la ley,con honestidad y correccion.(20)

Haya o no culpa del patron en el despido del trabajador,por lo tanto,desde que este despido no pueda ser encuadrado en alguna de las hipotesis prevista por las fracciones del articulo 47 de la Ley Federal del Trabajo,el trabajador tendra derecho a la indemnizacion.

Manifestando sobre accidentes del trabajo,materia en la cual la teoria del riesgo profesional tambien tiene aceptacion,M.Cavalcanti de Carvayo,acentuo;"mas bien es de ver esa indemnizacion no es proporcional a la extencion del dañ,ni vale por una reparacion equitativa,se trata de una simple compensacion inferior al perjuicio proveniente del daño causado,mas sierto y efectivo e independiente de la prueba de la responsabilidad patronal.

Es la teoria del riesgo profesional,vertida en terminos legalese inponiendo una transaccion poco onerosa al bolso del patron que debe responder por los riesgos de la industria.

20.-M.de La Cueva,El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.Tom.II 2da.Ed.Mexico,1979,p.134.

El despido es un accidente economico que rige y exige compensacion, y es que esa responsabilidad indirectamente es presupuesto esencial de la relacion de reabajo "por consiguiente aun cuando ocurre fuerza mayor que excluye la participacion del patron en el curso de los acontecimientos, el trabajador continua con el derecho de cobrar indemnizaciones del patron.

La teoria del riesgo profesional tiene profundas raices doctrinarias bajo el prisma de la ley brasileña, y en esta teoria del riesgo tenemos que al patron compete el pago de indemnizaciones aun cuando al trabajador se le despida por fuerza mayor, esto es, sin culpa del empresario mas si ello explica el motivo por el cual el patron las indemnizaciones, no explica el motivo por el cual la indemnizacion debe ser pagada.

La justificativa de la indemnizacion quieran o no quieran los doctrinarios, es la de reparar el daño sufrido por el trabajador que se concreta en la perdida injusta del trabajo y sus consecuencias en la averiguacion y en la resolucion de ese daño, el derecho se distancio del derecho civil, estableciendo criterios aprioristicos de fijacion de su cuantia, no se procura pues la reparacion del daño integral sufrido, ni se pretendiera que ella se materialmente exacta en relacion a las medidas del perjuicio.

Es la compensacion eventualmente inferior al daño,y eventualmente superior de cualquier forma aplicable con mucha facilidad que el merito de evitar tardanzas procesales para llegar a la solucion de los casos concretos llevados al conocimiento de la justicia del trabajo.

El hecho de que la furza mayor no perjudicara las indemnizaciones de los trabajadores, admitido por el derecho nacional, no llega a contituir motivo esencial para la aseptacion de la teoria del riesgo. Es porque la indemnizacion en la practica, inferior o superior al perjuicio economico verificado. La indemnizacion aparte de tener la finalidad de resarcir daños, tiene fines provicionales.

Así que son dos la finalidades de la indemnizacion;

- 1.-Resarcir el daño al menos en parte y;
- 2.-Tambien, al menos en parte, dar medios para que el trabador despedido enfrente los primeros momentos de su desempleo.

Ocurriendo la fuerza mayor desaparece el daño a resarcir porque la idea de resarcimiento del daño esta ligada directamente a la idea del dolo o culpa de la gente que la causa, mas perciste la intencion de proteger al economicamente debil en el combate al desempleo, que amenaza a las sociedades modernas.

En nombre de esa segunda finalidad que se destina la indemnización por despido, aun se explicaría el motivo por el cual determino que aun en caso en los cuales no existe culpa del patron, el obrero tiene derecho a exigirle la indemnización como en la ocurrencia de fuerza mayor.

La explicación que la teoría del riesgo profesional trata de dar en cuanto a la justificación de la indemnización por el despido injusto, y aunque nuestra legislación no se ocupa de justificar en su texto el porque de la indemnización, ni la doctrina se a ocupado de este punto interesante, esta es una de las razones del porque me decidi por este tema, y ademas considero que nuestra legislación se apeg a la teoría del riesgo profesional en el sentido de que el patronal convenir con el trabajador asume automáticamente todos los riesgos de la empresa e indudablemente que dentro de ellos esta contenido el acontecimiento de la separación del trabajador de la fuente, con lo cual indudablemente se le causara un riesgo de caracter economico con la alteración de su ingreso, el cual se ve subitamente suspendido con la voluntad unilateral del patron, que el mismo le impide la continuación del contrato, por lo que siendo un riesgo de cual tiene que responder el patron en su misma calidad; y aunque estamos de acuerdo con el maestro Victor MOZART russomano, en el sentido de que la simple fijación de la indemnización es muy diferente a la explicación logica de su naturaleza y de su fundamento.

Antes de finalizar este capitulo, consistente en el estudio de los veneficio de que disfrutaban los trabajadores, respecto a la indemnizacion a que se refiere al articulo 48 de la ley federal del trabajo, transcribire algunos articulos de la misma ley pues estos estan intrinsecamente relacionados con el tema base de la presente tesis:

Articulo 48.-El trabajador podra solicitar ante la junta de conciliacion y arbitraje, a su eleccion, que se le reintale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el inporte de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no conprueba el patron la causa de rescision, el trabajador tendra derecho ,ademas, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cunplimente el laudo.

Articulo 49.-El patron quedara eximido de la obligacion de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el articulo 50 en los casos siguientes:

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

II.- Si conprueba ante la junta de conciliacion y Arbitraje, queque el trabajador por razon del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo permanente con el y la Junta estima, tomando en consideracion las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relacion del trabajo.

III.- En los casos se los trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio domestico;y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Articulo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el articulo anterior consistiran:

II.- Si la relacion de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnizacion consistira en veinte dias de salario por cada año de servicios prestados;y

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

Articulo 51.- Son causas de rescision de la relacion de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

I.- Engañarlo el patron o en su caso, la agrupacion patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescision dejara de tener efecto despues de treinta dias de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patron, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en actos que se refiere la fraccion anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relacion de trabajo.

IV.- Reducir el patron el salario del trabajador.

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

V.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patron, en sus herramientas o utiles de trabajo.

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

VII.- Comprometer el patron con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentren en el;

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

Articulo 52.- El trabajador podra separarse de su trabajo dentro de los treinta dias siguientes a la fecha que se de cualquiera de las causas mencionadas en el articulo anterior y tendra derecho a que el patron lo indemnice en los terminos del articulo 50.(21)

Ahora bien, los articulos antes transcritos asi como nuestra Ley Federal del trabajo incluso ella misma la señala en su articulo Primero, tiene su base fundamental en el articulo 123 Constitucional en su apartado "A" y por su importancia transcribire mencionando articulo con sus fracciones que concidero mas importantes para el tema que nos ocupa.

Articulo 123 Constitucional.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y seriamente util, se promoveran la creacion de empleos y la organizacion social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la union, sin contravenir a las bases siguientes, debera expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:

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

21.- Lic. J. R. Climent, Ley Fed. Del trabajo, 3ra, Ed. P. 123.

F R A C C I O N E S:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo sesujetaran alas decisiones de una Junta de Conciliacion y Arbitraje, formada por igual numero de representante de los obreros y de los patrones y uno del gobierno:

XXI.- Si el patron se negare a cometer sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dara por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el inprte de tres meses de salario, ademas de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposicion no, sera aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fraccion siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dara por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patron que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociasion o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estara obligado a eleccion del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el inporte de tres meses de salario. La ley determina los casos el que el patron podra ser eximido de la obligacion de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnizacion. Igualmente tendra la obligacion de indemnizar al trabajador al trabajador con el inporte de tres meses cuando se retire del servicio por falta de providad del patron o por recibir de el malos tratamientos, ya se en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos y hermanos El patron no podra eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos.

provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.(22)

En este orden de ideas, de los artículos antes transcritos, hare una pequeña reseña de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos, tienen dos opciones a escoger:

A) El cumplimiento de su contrato, y como consecuencia de ello, la reinstalación en su empleo.

B) La indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, solo tendrá derecho al pago de tres meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos: Además, claro está de las prestaciones que hubiere devengado o que se le otorguen la ley o los contratos que tenga celebrados, por lo tanto si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente pierde su derecho al pago de los doce días por año de servicios prestados como lo menciona el art. 162 de la Ley Federal de Trabajo, esto en cuanto a la prima de antigüedad, pues el pago de los doce días por año de servicios prestado son procedentes únicamente cuando hayan cumplido los quince años de servicios prestados no cabiendo su reclamación proporcional.

22.-R. Cartas Sosa, Glz. y Vegra, 2da. Ed. Const. Pol. de los E.U.M., pp. 111-118.

Ahora bien si el trabajador hace valer cualquiera de los de dos supuestos, ya sea la indemnizacion o la reinstalacion, y el patron no comprueba en juicio correspondiente la causa de rescision el trabajador reclamante tendra derecho en caso de no ser reinstalado en su trabajo o por el motivo antes expuesto, a la indemnizacion de 20 dias por cada año de servicio prestado y los salaros caidos, ademas de la prima de antiguedad. Tambien los los trabajadores tienen derecho a pedir la parte proporcional de sus vacaciones y la parte de utilidades que debe repartir la empresa al trabajador.

Por otra parte, nunca se podra rescindir un contrato que previamente hubiese sido rescindido por el patron, pues cuando un trabajador hebiese sido despedido con anterioridad a la fecha en que adule rescindido su contrato, se debera absolver a la empresa de las acciones intentadas en su contra.

En nuestra opinion, en la forma en que maneja el legislador lo referente a la indemnizacion, crea una figura bastante apegada a la realidad y a las necesidades de los trabajadores y de las empresas o patrones, y en el Capitulo IV titulado de reflexiones sobre el articulo 48 de la ley Federal del Trabajo nos abocaremos para dar a conocer al lector nuestro criterio.

CAPITULO III
EXAGESIS DEL ARTICULO 48 DA LA LEY FEDERAL DEL
TRAJO Y EL ESPIRITU DEL LEGISLADOR.

Es nuestro deber iniciar el presente capitulo con significado de la palabra exagesis, la cual, segun el Gran Diccionario Enciclopedico Ilustrado de selecciones del Reader Digest, nos la define genericamente de la siguiente manera:

Exagesis (del griego;guiar,explicar),sustantivo femenino;Interpretacion,explicacion de un texto sagrado,historico,juridico,gramatical,etc.

La anterior definicion,como ya lo mencinamos,es muy general y muy amplia en cuanto a materia se refiere y de otras que hemos investigado,la que consideramos mas acertada en referencia al estudio que nos ocupa es la de el Maestro Rafael de pina Vara en su Diccionario de Derecho y es la siguiente:

Exegesis.Interpretacion o explicacion de un texto legal-especialmente el de la ley- realizado con espiritu de adhesion al mismo ,y con el proposito de hallar la voluntad del autor.

Ahora bien para poder comprender el pensamiento del legislador,tenemos que saber cuales eran las condiciones de trabajo,y las causas que prevalecian en nuestro pais,abarcando esto desde un punto de vista politico,socal y economico,por lo cual se hara un breve resumen de mencionadas causas fundamentales.(23

23.- R.de Pina,Diccionario de Derecho,p.262.

Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles, largas y agotadoras jornadas de 14 o mas horas a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacia necesario el que mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situacion que el hombre adulto y en franca lucha contra este por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprender facilmente, el afan de lucro de los empresarios los lleva a emplear la mano de obra mas barata y menos exigente. (23)

Tambien existia carencia absoluta de prestaciones por riesgo y enfermedades del propio trabajo, ademas una gran ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros laborales, no se tenia derecho al descanso semanal remunerado, al salario, de por si exiguo no se pagaba siempre en efectivo sino que existian "tiendas de raya" en las que se proporcionaba al trabajador mercancias cuyo precio era elevado y se descontaba de su paga. (24)

No se obligaba a las empresas a proporcionar adiestramiento o capacitacion a los trabajadores, tampoco se les permitia a estos el derecho de asociarse en defenza de sus intereses o sea formar sindicatos, no se otorgaba ninguna garantia al trabajador despedido, contra tal estado de cosas, reacciono el constituyente de Queretaro y produjo lo que se conoce como la primera declaracion de Derechos Sociales, al establecer el articulo 123 de nuestra Constitucion Politica de Los Estados Unidos Mexicanos, y asi regular las relaciones entre el capital y el trabajo. estableciendo un sistema tutelar hacia la clase obrera. (25)

23, 24 y 25. - Cartas Sosa, Glz. y Veyra, 2da. Ed. Const. Pol. E. U. M. pp. 118, 119 y siguientes.

El precepto antes mencionado, actualmente en vigor, se divide en dos apartados;

El apartado "A" que rige las declaraciones laborales entre trabajadores y patrones en general.

Y el apartado "B" que establece las relaciones de trabajo entre el estado y sus servidores.

La exaltación del homo economicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico, que saignaban al estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de producción determinarían, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil.

El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba "libremente" las condiciones de trabajo que se le ofrecían, o se moría de hambre. De allí que a nuestro entender la acción laboral más que a una acción jurídica, es una verdadera "acción de estómago" y es aquí cuando en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta, toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje.

El socialismo utopico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolicion de la propiedad privada.

Todos estos factores, y algunos otros que se nos escapan, fueron fundamentales para la creacion de los llamados Derechos Sociales y equilibrio asi como de justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones, y todo ello da origen al articulo 123 Constitucional.

A continuacion se transcribe el articulo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para los efectos tratar de comprender del espiritu del legislador.

Art. 48.-El trabajador podra solicitar ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, a su eleccion, que se le instale en el trabajo desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. (24)

Si en el juicio correspondiente no conprueba el patron la causa de rescision, el trabajador tendra derecho, ademas, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

Empezamos diciendo que este articulo es el pilar (sosten) de los Tribunales del trabajo, ya que se vislumbra la creacion de las Juntas de Conciliacion y Arbitraje, ademas es el nacimiento del Derecho Procesal del trabajo.

El espíritu del legislador al crear este artículo fue la de darle seguridad jurídica al trabajador, es decir una permanencia constante en el trabajo. Como se puede apreciar, el legislador creó uno de los artículos más importantes de la Ley Federal del Trabajo y todavía más continua dejándole la carga de la prueba al patron, es decir, el demostrar ante la junta de Conciliación y Arbitraje algunas de las fracciones contenidas en el artículo 47 de la materia y de no ser así este tendrá que indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, y además con los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo. (27)

No nos cabe la menor duda, que el legislador creó verdadera joya jurídica, pero debemos señalar que antes de 1962 Constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patron a negarse a cumplir con las resoluciones de la Juntas de Conciliación y Arbitraje que lo condenaron 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, consiste en el pago de 20 días de salario por cada año de servicio prestados.

27.-M. de la Cueva. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Mexico, pp. 254-260.

La ejecutoria del 25 de 1941 pronunciada en el amparo directo 4,271/40/1 promovido por el Maestro Oscar que habia sentado definitivamente el criterio de que la obligacion de reinstalar al trabajador se equiparaba a una obligacion de hacer,cuya ejecucion forzosa era imposible.Por ello se decia,su incumplimiento debia traducirse en el pago de daños y perjuicios,por lo tanto,el patron podia prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido,pagandole ademas de la indemnizacion constitucional 20 dias por cada año de servicio prestados.

Con la reforma de 1962 se establece que la obligacion de reinstalar al obrero o trabajador no se substituye por el pago de los tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto si no solo son estos en los casos de excepcion expresamente señalados por el legislador en la ley Adjetiva.

Es decir en terminos generales,se reconoce nuevamente el principio del derecho de la estabilidad en el trabajo,en este sentido quisieramos manifestar el contenido de la jurisprudencia de la H.Suprema Corte de Justicia de la Nacion:

DEPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL.-

El trabajador que se dise despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo,consistente en la reinstalacion y pago de salarios caidos,tiene a su favor la presuncion de la certeza del despido,presuncion que se basa en la consideracion que no es logico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo,reclame del patron en un plazo.

relativamente breve, como es el de un mes (en la ley de 1931 y dos meses en el artículo 518 de la ley vigente) que se establese para deducir la acción respectiva, o que la vuelvan a dar trabajo; no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 4517/56.-Telas Oxfor, s, a, Unanimidad de 4 votos, Volumen VII, pag.69

Amparo directo 4441/57.-Francisco Forasteri.-5 votos.-Volumen VII, pag.103.

Amparo directo 5762/56.-Maria Barbara Montana de Courtney.-Unanimidad de 4 votos.-Volumen IX, pag.64.

Amparo, directo 4560/58.-Jose Mendoza Prado.-Unanimidad de 4 votos.-Volumen XVI, pag.45.

Amparo directo 1089/58.-Emma Costes.-Unanimidad de 4 votos.-Volumen XVI, pag.45.

Jurisprudencia Cuarta Sala, 1981, Segunda Parte, Tesis 55, pag.40.

El vol. Actualización IV laboral, Tesis 515, pag.267, la describe.

Jurisprudencia 52, pag.66. (En nuestra Actualización I laboral Tesis 452, pag.217).

Publicada también en la página 150 del VII tomo de la actualización laboral.-Ediciones Mayo.

Ahora bien, es de suma importancia hacer mención de las reformas que ha tenido el artículo 123 Constitucional y para ello debemos referirnos a un interesante trabajo del Maestro Servio Tulio Morales denominado "origen" Reformas de Adiciones del Artículo 123 Constitucional en que nos dice: Desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que entro e vigor la constitucion Politicos social de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 ha tenido las 27 reformas y adiciones siguientes:

FECHA(diario oficial)	texto reformado, o adicionado
	APARTADO "A"
1929, Sep.6	primer parrafo
1929, Sep.6	Fraccin XXIX
1933, Nov.4	Fraccion IX
1942, Nov.18	Fraccion XXXI (adicion)
1960, Nov.5	Primer parrafo
1962, Nov.21	Fraccion II
1962, Nov.21	Fraccion III
1962, Nov.21	Fraccion IX
1962, Nov.21	Fraccion XXI
1962, Nov.21	Fraccion XXII
1962, Nov.21	Fraccion XXXI
1974, Dic.31	Fraccion II
1974, Dic.31	Fraccion V
1974, Dic.31	Fraccion XI
1974, Dic.31	Fraccion XV
1974, Dic.31	Fraccion XXV (adicional)

APARTADO "B"

1970, Dic. 5	Apartado B (adicion)
1972, Nov. 7	Fraccion XII (adicion)
1972, Nov. 1do	Fraccion XI, inciso f (ref y ad)
1972, Nov. 27	Fraccion IV, 2do parrafo
1974, Dic.31	Fraccion VIII (adicion)
1974, Dic.31	Fraccion XI, inciso

Texto reformado por segunda ocasion.

CAPITULO IV

REFLECCIONES SOBRE EL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU PROBLEMATICA EN LA ACTUALIDAD.

Es de captar y reflexionar acerca de la efectividad en la practica, en relacion a su cumplimiento y a la dificultad de hacer valer el derecho que establece el precepto que a la letra dice:

Articulo 48 de la ley Federal del Trabajo.-El trabajador podra solicitar ante la junta de Conciliacion y Arbitraje, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patron la causa de rescision, el trabajador tendra derecho, ademas, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo. (28)

Sabemos de antemano que la base de la ley Federal del Trabajo se encuentra en el articulo 12 Constitucional, ahora bien, el precepto antes transcrito, mismo que es el tema fundamental de la presente tesis, lo consideramos como el mas importante porque contiene el principio de estabilidad protegiendo este a la clase obrera.

28.-Lic. J. B. Climent. 3ra. Ed. Ley Fed. del trabajo/p. 114.

Con el objeto de precisar las ventajas o desventajas del articulo en cuestion,nos referimos a las principales legislaciones extranjeras y su funcionamiento,con el proposito de comparar sus disposiciones con la nuestra.

En brasil.-Por disposicion expresa del articulo 492,la reinstalacion solo opera en casos especiales para los trabajadores que tengan cuando menos 10 a;os de servicios.

Con la CONSOLIDAD DE LEY DE TRABAJO,promulgadas el 10 de noviembre de 1943,se establece una indemnizacion por despido de un mes por cada a;o de servicios;tratandose de contratos a terminos, la indemnizacion se fijara con el monto de los sueldos que tiene que percibir el empleado hasta la terminacion del contrato.En el caso de que los trabajadores tengan mas de 10 años de servicio se garantiza la estabilidad,dalvo razones de causas graves o de fuerza mayor,facultandose al tribunal,cuando la reinstalacion no sea aconsejable a remplazar el precepto por una indemnizacion identica a la que debe abonarse cuando el despido obedece a sesacion de la empresa por circunstancias que no son de fuerza mayo,en la practica contratos llegan a los diez años por razones obvias.El Maestro Cesarino J.R.Define este derecho como "A garantia legal o contractual en virtude da qual o empregado no exerceente de cargo com fianca,nem trabalhando para o profissionais liberais,a la misma empresa,solamente podra ser despedido mediante la existencia de justa causa judicialmente apurada".(29)

29.-V.Cabazos F.,y otros.21a Ed. Nueva ley Fed.del Trabajo,Tem.ySist.pp.130ysig.

En Argentina.-El maestro Deveali, no existe la reinstalacion obligatoria. "Nadie piensa que puede hablarse de estabilidad en el sentido propio en el sistema de nuestra ley II.729."

Hector Genoud informa que solamente la estabilidad ha sido garantizada para los empleados bancarios y los de seguros, capital reaseguros y ahorro para la vivienda familiar. En todos los demas casos, la posibilidad de ruptura del vinculo contractual es norma establecida, mediante el pago indemnizaciones resarcitorias.

En Bolivia y en Colombia.- Tampoco existe la reinstalacion obligatoria ya que en casos de despido injustificado el patron solo es obligado a cubrir indemnizaciones por los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

En Chile.-La ruptura del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del patron, trae como consecuencia la condena a este de una indemnizacion equivalente al sueldo de un mes por año que el empleado hubiere trabajado en la empresa.

En Ecuador.- El codigo de trabajo de fecha 5 de agosto de 1938, acepta el sistema indemnizatorio garantizandose un año firme de estabilidad en el trabajo a quienes tomaron parte en la huelga, salvo el caso de fuera declarada ilicita. consecuentemente con lo anterior, en ninguno de estos dos paises, se consagra el principio de reinstalacion obligatoria.

En España.- El artículo 81 de las novicimas disposiciones laborales establece que si el trabajador es despedido sin causa justificada, podrá optar entre que se le readmita en igual puesto o en idénticas condiciones que venía desempeñando, o que se le indemnice en una suma que fijara el magistrado de trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, sin que pueda exceder el importe de un año de sueldo. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando se trate de empresas de cincuenta obreros fijos y al trabajador cuando exceda de este número, como modalidad especial que viene a limitar el aspecto de la reinstalación obligatoria y que es necesario tener en cuenta, que el artículo 81 de la ley laboral Española establece que, si el trabajador es despedido por justificados pero independientes de su voluntad, podrá exigir los salarios correspondientes al plazo del preaviso normal que fijen las reglamentaciones de trabajo o en su defecto la costumbre. En los últimos años afirma Pérez Botija, la obligación de reinstalar se puede sustituir con el pago de fuertes indemnizaciones que pueden alcanzar hasta el pago de salarios por cinco años de servicio.

En la República Árabe Unida.- El nuevo Código de Trabajo dispone que el tribunal puede ordenar el pago de daños y perjuicios si considera injustificado el despido y solo previene la integración cuando el trabajador ha sido despedido por actividades sindicales.

En Austria.-De conformidad con el artículo 25 de la ley sobre comités de empresa de 1947, en relación con el Código Agrícola de Burgo Land, se rechaza la reinstalación obligatoria y se adopta un sistema indemnizatorio que varía de acuerdo con la antigüedad del trabajador, que va desde el 25% del monto de los salarios especie y en dinero del último año de trabajo, cuando su antigüedad es de cinco años hasta el 100% del salario hasta después de los 40 años de servicio.

En Alemania Occidental.-Al decir de Ernesto R. Kats, exabogado del foro de Berlín y expresidente del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Hannover, el derecho de despido descansa en tres viejos códigos: el civil, el comercial y el industrial, hasta la terminación de la primera guerra mundial; posteriormente la ley de Consejos de Establecimiento de 1920 sustituyó los principios que regulan la estabilidad del empleo y a partir de 1947 los Estados Federales de la República de Bonn, legislaron para autorizar a los jueces de trabajo a declarar los despidos "sumamente" injustificados no tuvieran efectos jurídicos y que la relación de trabajo persistiera es decir, se admitió el principio, la reinstalación obligatoria; sin embargo en la actualidad, a partir de 1951, el trabajador que se sienta injustificadamente despedido, puede optar, si es mayor de veinte años y si tiene más de seis meses de prestar sus servicios, por la indemnización, que según el criterio del Ministro del Trabajo, o bien puede reclamar su reinstalación en un término de.

tres semanas. No obstante lo anterior, el principio de reinstalacion forzosa se diluye y se hace inoperante con el articulo 152 parrafo VII de la ley de defenza contra despidos de fecha 10 de agosto de 1951, que prescribe que si el trabajador reclama su reinstalacion y el patron se niega a aceptarlo, procede en dicho caso cuantificacion de daños y perjuicios.

En Belgica.-La indemnizacion va en aumento segun la antiguedad del trabajador, el cual en ningun caso tiene derecho a ser reinstalado contra la voluntad del empleador.

En Italia.-Anota Devali, citado por Katz; "La estabilidad era reconocida solo a reducidos sectores del servicio publico; pero en los años posteriores a la guerra, ha ido desapareciendo aun con respecto a estos, siendo substituidos por el derecho a una indemnizacion especial.

En Gran Bretaña.-No se encuentra reglamentada la reinstalacion obligatoria y tambien la indemnizacion como en beljica ya aumento segun la antiguedad del trabajador.

En Noruega.-De acuerdo con el articulo 43 de la ley de 1956 sobre proteccion de los trabajadores,si el tribunal llega a la conclusion de que el despido no esta justificado por situacion de la empresa,puede ordenar,a peticion del trabajador,que el empleador lo reintegre en su puesto,pero solo cuando ello parezca razonable",pues en caso contrario el empleador debe pagar una indemnizacion.

En Francia.- Al desir de Palmiro B.Bolgliano,no existe una legislacion ordenada al respecto,pero por la ley de 1928 se admitio el principio de la rescision del contrato de trabajo por voluntad unilateral que en caso de arbitraje deviene en reparacion por los daños y perjuicios que se ocacione el obrero.

En la India .-Cuando la reintegracion solicitada por el trabajador puede poner en peligro la armonia del trabajo,o contribuir a "crear desasosiego"en la empresa,o cuando la direccion ha perdido la confianza en el trabajador,el tribunal se niega a ordenar la reinstalacion y concede en su lugar una indemnizacion.

En el Cercano Oriente y en Africa del Norte, Libia y Turquía.- La reciente legislación del código del Trabajo prevee que durante el periodo de preaviso, el empleador deberá conceder al trabajador el tiempo libre necesario durante las horas de trabajo, por lo menos dos horas diarias, para buscar una nueva ocupación.

En los Estados Unidos de América.- En virtud de la ley Taft-Hartley, los trabajadores que quedan comprendidos en dicha ley, tienen que sujetarse a determinados que, en general, coinciden con los presupuestados por todas las legislaciones del mundo, como son, deberes de lealtad, de colaboración, etc., a los cuales no pueden faltar, ya que en caso de hacerlo el empleador queda en posibilidad de prescindir de sus servicios. No existe ni se encuentra reglamentada la reinstalación obligatoria, pudiendo el patron separar de su empleo al trabajador que no le convenga, avisándole con quince días de anticipación de la fecha en que se da por terminado el contrato. Normalmente y en la práctica, el trabajador despedido por lo general llega a un acuerdo con el patron sobre determinados beneficios voluntarios.

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas en Checoslovaquia y en casi todos los países de la llamada "Cortina de Hierro", no existe en forma alguna el problema de la estacionalidad en el empleo ya que se encuentran sometidos los obreros, hace inoperante y absurdo referirse a esta clase de situaciones jurídicas, y solo:

En Yugoslavia.- Se establece un sistema indemnizatorio en relacion con la antigüedad que va de diez años deservicio a veinte años, con prestaciones respectivas a cuatro y nueve mensualidades.

En Cuba.- Actualmente adopto el sistema sovietico proclamando la dictadura del proletariado, dejando sin aplicacion al sistema de indemnizacion o de reinstalacion obligatoria.

En la Republica Popular China.- Los trabajadores nunca son despedidos de sus empleos sino que en muy raros casos que incurrn en alguna falta, se le somete a un proceso de reeducacion ideologica basado en un sistema de critica y autocritica.

El doctor Baltazar Cavaos Flores, en su reflexiones sobre el estudio comparativo expresa; "la estabilidad absoluta y rigurosa no existe practicamente, toda vez que los paises que la consignan, la suavisan en muchos casos hasta hacerla negatoria".

Detengamos y analicemos los pros y contras de la reinstalacion obligatoria en nuestro pais. Se penso en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro de la Cueva, inicio un movimiento social tendiente a que se le garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos. Los argumentos expuestos por los trabajadores al sector oficial fueron contundentes "el derecho del trabajo" Si el derecho del trabajo nos da derecho al.

trabajo, que no de ningún otro derecho"...pues lo esencial para el obrero es tener la insertidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que de causa justificada para ello.

Por otra parte, decían los obreros, "no pedimos nada en contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se presinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos queda despedir".

Todas estas ideas obreras concidieron plenamente con la concepción de la doctrina social católica que considera que el trabajo humano no puede equipararse a una mercancía que se compra o que se venda en el mercado. Por ello se sostiene, con validez jurídica 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 patron quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

El maestro don Salomon Gonzalez Blanco, al referirse a la estabilidad en el empleo, expresa que "la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en terminos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro...el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario ...necesitan los hombres, poseer confianza plena y real en el presente ...necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar cierto de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependa de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres".

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas que contienen en terminos generales los argumentos mas importantes intuye una inspiracion de amplios sectores de trabajo que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperacion.

Por ello concluye el Maestro Italoargentino "La estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda la vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilacion o pension, por vejes o incapacidad"

Ante tales argumentaciones el sector empresarial reviso los "contras" de la estabilidad obligatoria y concluyo que si bien era cierto lo que afirmaba el sector obrero de que normalmente un trabajador rendia mas si tenia la certeza de su puesto, tambien lo era que la estabilidad absoluta era antijuridica, antieconomica y antisocial.

Se dice que la reinstalacion obligatoria es antijuridica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patron a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.

En la practica normalmente se resuelven estos problemas mediante convenios celebrados entre las partes ya que los trabajadores, con gran tino de su parte, se han percatado que no les conviene exigir que se les da el trabajo en donde ya no los quieren y optan por exigir mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dan por terminada la relacion de trabajo que los unia con sus patrones.

por ello y con el objeto de dar mayor flexibilidad al problema, el articulo 48 de la ley en vigor previene que el trabajador podra solicitar de la junta de Conciliacion y Arbitraje, a su eleccion, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Ademas, el trabajador tendra derecho, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se cumpla el laudo.

Si el trabajador opta por la indemnizacion pierde, desde luego, el derecho a los veinte dias por año de servicios y su pago no es proporcional.

No se podran ejercitar al mismo tiempo ambas acciones de reinstalacion o indemnizacion, por ser contradictorias. Sin embargo si se puede reclamar la reinstalacion o en su defecto la indemnizacion constitucional. A la inversa, no se puede, ya que opta el trabajador por la indemnizacion, automaticamente esta dando por determinado el contrato que ligaba con el patron.

Contraria lo dispuesto en el artículo 5to. Constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, al contrario sensu, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Igualmente se deduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstancias que se dan en la vida real como ausencia de testigos, imposibilidad e inconciencia, de llevar a ciertos familiares por ejemplo, a declarar ante las Autoridades del trabajo.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria.

Se prostituye la esencia del salario que consiste en la "contraprestación" que recibe al trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patron, a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su "salario" que deja de ser tal, por no existir la "contraprestación". En este caso, por no haber salario se dice que lo que recibe el trabajador es una afrenta, una dádiva y el trabajador mexicano no necesita, ni merece limosnas.

Desde otro punto de vista de las consecuencias del hecho que mencionamos anteriormente es la siguiente: se encarece la mano de obra y se obliga al patron a pagar indemnizaciones practicamente limitadas cuando se niega proporcionar trabajo al obrero reistalado, que superarian, inclusive a las incapacidades de trabajo, equiparandolas de hecho en una renta vitalicia.

Por otra parte se dice que es antisocial, porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de produccion, armonizando los derechos del capital y el trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados, bien pronto trascendera a la lucha de empresas y sindicatos, y el principio de la colaboracion que con tanta dificultad a empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral, seria nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la inposicion forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano, es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizara, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversion personal.

la vinculacion indisoluble entre patrones y trabajadores y trabajadores es, por otra parte, innecesaria y utopica.

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultaran sus bolsillos, ante la obligacion de tener que pagar la indemnizacion Constitucional de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto consistente en los veinte dias por cada año de servicios prestados.

Es utopica, porque en ultimo extremo sera imposible, practicamente forzar a un patron a que de trabajo a un obrero, a menos que se trate de un regimen totalitario o que se desconosca el derecho de la libertad del trabajo.

Opina el Doctor Baltazar Cavazos Flores, que si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superacion, un anhelo de proteccion al trabajador y un afan por garantizar una mayor tranquilidad a la clase trabajadora o laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, tambien lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o irrealizable.

Por ello el Doctor considera que es sumamente acertada la reglamentacion que el principio de estabilidad consino nuestro legislador al prescribir, en el articulo 124 de ley laboral de 1931, que el patron quedara eximido de someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; si se comprueba ante la junta, que

el trabajador, por razon del trabajo que desempeña o por las características de su labores, esta en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en consideracion las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relacion del trabajo; en los casos de los aprendices de los empleados de confianza ; en el servicio domestico o cuando se trate de empleados eventuales.

El maestro Truba Urbina considero que con dicho prepto se daba un paso atras, y que contemplaba tantas exepciones que en la practica se hacia negatoria la reinstalacion obligatoria, lo cual en realidad es cierto.

Veamos lo que contenia la ley de 1970 la que tambien fue conocida con el nombre de "ley Diaz Ordaz", en su articulo 49 determina los casos en que se puede exigir al patron de reinstalar al trabajador en su empleo, repitiendo de hecho el articulo 124 anterior, bajando a un año de la antigüedad en el empleo.

El Tribunal Colegiado del 4to. Circuito, con residencia en Monterey, Nuevo Leon, Toca 213/169, resolvió que, en lo que se refiere a las fracciones III, IV y V relativas a lo trabajadores a los que se les inpute dichas características las que tengan efectivamente, pues no basta que se diga que una persona es por ejemplo trabajador de confianza para que la Junta acepte tal dicho, sino que en tales supuestos debiera abrirse un incidente para que se pruebe o rechace la calidad que se atribuye al trabajador en cuestion.

Con el objeto de profundizar y ahondar en el capitulo IV que nos ocupa,transcribire el articulo 47 de la ley Federal del Trabajo:

Art. 47.-Son causas de rescion de la relacion de trabajo,sin rpsponsabilidad para el patron.

I.-Engañario el trabajador o en su caso,el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad,aptitudes o facultades de que carezca.Esta causa de rescion dejara de tener efecto despues de treinta dias de prestar sus servicios el trabajador;

II.-Incurrir el trabajador durante sus labores,en faltas de probidad y honrades,en actos de violencia,amagos,injurias o malos tratamientos en contra del patron,sus familiares o del personal dirrectivo o administrativo de la empresa o establecimiento,salvo que media provocacion o que obra en defenza propia;

III.-Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de lo actos enumerados en la fruccion anterior,si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajado.

IV.-Comete el trabajador,fuera del servicio,contra el patron,sus familiares o personal directivo o administrativo,alguno de los que se refiere la fraccion II,si son de tal manera graves que hagan imposible el cunplimiento de la relacion de trabajo;

V.-ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios de que habla la fraccion anterior sienpre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa unica del perjuicio.

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

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

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

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

XI.-Desobedecer el trabajador al patron o a sus representantes, sin causa justificada, sienpre que se trate del trabajo contratado.

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

XIII.-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcotico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripcion medica, Antes de iniciar el servicio el trabajador debera poner el hecho en conocimiento del patron y presentar la prescripcion suscrita por el medico.

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

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

El patron debiera dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescision.

El aviso debiera hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso que este se negara a recibirlo, el patron dentro de los cinco dias siguientes a la fecha de la rescision debiera hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificacion al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si solo basta para considerar que el despido fue injustificado. (30)

En la practica los patrones que hubieren omitido dar aviso de despido, denunciaran que nunca despidieron al trabajador y arrojan a este la carga de la prueba. El aviso debe darse al trabajador y no al sindicato.

Cuando el trabajador se niegue al recibir el aviso, lo que sucede con mucha frecuencia, el patron debe de darlo a la Junta debiendo cumplir con los siguientes requisitos;

30.-Baltazar Cabazos Flores, Nueva ley Federal del Trabajo, Tem^o y Sist. pp. 126-127-.

a) Que el que de el aviso acredite fehacientemente su personalidad, por lo tanto, si se trata de una persona moral, habra que adjuntar al aviso en cuestion, el poder notarial correspondiente.

b) Se debe de asentar en el aviso que el trabajador se nego a recibirlo si lo hiciere, y de ser posible acreditar tal situacion con testigos.

c) Se deben relatar los hechos que originaron el despido, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefencion.

d) Hay que señalar el domicilio del trabajador en donde se deba notificar tal aviso, generalmente se debe proporcionar el domicilio con que el trabajador fue dado de alta en el Seguro Social.

Cabe señalar el criterio establecido con respecto a lo anterior por el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito resuelto en el amparo 2109/80, promovido por Homero Arias Rodales; definitivamente, que por ese solo hecho, el despido se debe considerar com injustificado, aunque el trabajador este confeso de los hechos que se le inputan.

CAPITULO V

MOTIVOS POR LOS CUALES DEBEN DE REFORMARSE LAS CUESTIONES RELATIVAS AL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El articulo 48 de nuestra ley federal del trabajo, determina a la eleccion del trabajador, la continuacion en su trabajo con las mismas condiciones de trabajo al momento antes de ser suspendido o la indemnizacion correspondiente a los tres meses de salario.

No obstante que todos los principios legales estan inspirados en la justicia, salvaguardando los intereses de todos los que vivimos y disfrutamos en esta comunidad, nuestro derecho laboral, concretamente en lo que nos referimos, al articulo 48, podemos apreciar que en estas condiciones de continuar el trabajador en su relacion de trabajo, no tiene de inmediato la garantia de obtener sus salarios caidos, que dejara de percibir durante el conflicto de separacion de su trabajo.

Es comun que en la audiencia laboral al iniciarse en su parte conciliatoria, procesalmente la patronal cuando es acusado de despido injustificado lo niegue para que.

posteriormente ofrecerle el trabajo así revertir la carga de la prueba. El trabajador que acepte reintegrarse a sus labores, regularmente decide de continuar en la exigencia del pago de sus salarios caídos, porque esto implicaría continuar en conflicto con la patronal o su empresa, de donde se habiene el sosten de su familia y donde se encuentran sus compañeros de trabajo, que regularmente en estos conflictos laborales serán testigos en contra y pocas veces a favor.

Los Artículos 24, 25, 26 de nuestra ley Federal del Trabajo señalan que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y, los cuales quedará uno en poder de cada una de las partes.

Este documento contendrá: El nombre, relación de trabajo, servicios prestados, lugar, duración, forma y monto de salario, capacitación y adiestramiento.

La falta de estos escritos y cláusulas no privarán al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se inputará al patron la falta de esta formalidad.

El artículo 33 de la ley Federal del Trabajo dice entre otras cosas. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de más prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma y denominación que se le de.

Delo anterior se desprende que el patron tiene la obligacion de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo, a la cual el trabajador en consecuencia siempre podra relacionarlo con su prima de antiguedad, su aguinaldo y vacaciones, en cualquiera de los momentos que se le suspendiera de sus labores por los motivos o las razones que fueren.

El pago del aguinaldo y vacaciones es optativo para el patron dentro del limite que enmarca nuestra ley laboral.

El aguinaldo se debera cubrir antes del 20 de diciembre y las vacaciones dentro de los 6 meses siguientes al año de servicios, resulta que se estara juridicamente el patron en cumplimiento de su obligacion, pudiendo hacer de momento a momento es decir cubrirlo paralelamente al salario, por la jornada diaria del trabajador.

Con esta obligacion de hacerse constar las condiciones de trabajo por escrito ademas de otras documentaciones como lo son del Seguro Social, Infonavit, y el pago sobre productos etc., etc..

El patron no debe de tener ningun argumento para abstraerse al pago inmediato de estas prestaciones en el momento que le requieran sobre todo en el caso de un conflicto laboral ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, como lo es el caso el despido injustificado.

No seria negatorio de los derechos del patron ya que por los motivos que expresara el trabajador en su despido injustificado el pago de estas prestaciones no diferiran en termino economico de lo que resutare de un retiro voluntario,del cual tambien se cubre aguinaldo y vacaciones proporcionales.

La prima de antiguedad en lo que nos asiste seria una prestacion que el trabajador obtendria en caso de probar se causal de despido,la cual si el trabajador deside reinstalarse en sus labores no podra obtener,solamente despues de los quince años de servicio si se retirara voluntariamente o el caso de ser despido justificadamente por el tiempo de trabajo que tuviere.Es aqui donde podemos apreciar que el trabajador al ejercitar la accion de despido injustificado,esa antiguedad estara sujeta al resultado de probar su accion y si se reintegra a sus labores la disfrutara hasta cunplido los requisitos mencionados anteriormente.

El articulo 48 de nuestra ley deberia de proteger todas estas prestaciones logradas hasta el momento por el trabajador y garantizar su pago inmediato al conflicto laboral porque de ello tambien se pudiera considerar realmente la buena fe y la disponibilidad del patron en cuanto al cumplimiento de los pagos economicos que el trabajador haya generado en la prestacion de sus servicios.

proposiciones

A) Que en la etapa de conciliación, la Autoridad Laboral hiciera una depuración de aquellas prestaciones que el trabajador ya devengó o sea las que ya ganó con su trabajo, ejemplo, vacaciones, aginaldo, reparto de utilidades, prima de antigüedad, etc. etc., y que la Junta opera de oficio requiriera al patron del pago de las prestaciones, y si el patron aceptara que efectivamente las adeuda, se le obligara a cubrir las en efectivo o a través de una fianza, o de hecho se emitiera un laudo garantizado con un embargo esas prestaciones ya generadas.

B) Que entre la etapa de conciliación y la etapa de demanda y excepciones se creara una nueva denominada prestaciones devengadas (prestaciones merecidas o ganadas). Donde el patron tuviera que demostrar (provar a la Autoridad Laboral) que ya liquidó o pagó aquellas prestaciones que el trabajador reclama, y en caso de no poder probar el patron que ya liquidó esas prestaciones el trabajador tendrá la obligación de cubrir las.

C) Aumentar el término de 10 días que tiene el patron para contestar la demanda del trabajador, para efecto de darle 20 días para que aporte pruebas directas contra las prestaciones ya generadas que señala el trabajador en su escrito inicial de demanda, esto con el fin de que la autoridad pueda resolver sobre el pago esas prestaciones y no dejar en un estado de indefinición al patron, además a este corresponde la carga de la prueba según la ley.

D) Que en la etapa de conciliacion, sean exigibles por parte de la Autoridad las prestaciones que ya genero el trabajador, y no se pueda pasar a la etapa del arbitraje o sea a la de demanda y excepciones hasta que el patron pague al trabajador esas prestaciones devengadas, para esto debe existir un poder coersitivo bastante por parte de la Autoridad Laboral para garantizar el pago de las mismas.

En la etapa de demanda y excepciones, si el patron acepta que efectivamente adeuda el trabajador esas prestaciones devengadas que este reclama, que, la parte actora pudiera promover un incidente reclamando el pago de esas prestaciones, y que la Junta de Conciliacion emitiera un laudo interlocutorio (incidental) condenando al patron al pago de las mismas.

Nos atrevemos a proponer la siguientes redaccion al articulo 48 de la ley Federal del Trabajo.

Art.48 El trabajador podra solicitar ante la junta de Conciliacion y Arbitraje, a su eleccion, que se le reinstale en el trabajo que desempeña, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que se le paguen todas y cada una de las prestaciones devengadas o ya generadas, debiendo efectuarse dicho pago en forma inmediata antes de entrar al arbitraje.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patron la causa de rescision,el trabajador tendra derecho,ademas,cualquiera que hubiese sido la accion intentada,a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cunplimente el laudo.

EST. PARA NO SER
SALIR DE LA BIBLIOTECA

C A P I T U L O VI

CONCLUSIONES, PROPOSICIONES Y BIBLIOGRAFIA.

C O N C L U C I O N E S:

Serian beneficio y justo que el trabajador se le liquidara sus prestaciones ya ganadas, devengadas, generadas, o cualquiera que sea su denominacion, antes de entrar al arbitraje esto es en la etapa de conciliacion, porque considero que son derechos adquiridos por el trabajador con su esfuerzo y aunque el patron ganara el juicio laboral por laudo definitivo, tiene la obligacion de pagar estas prestaciones devengadas o generadas porque la misma ley laboral establece que son irrenunciables.

Considero tambien, que en la practica laboral los patrones y los abogados patronales utilizan como arma para presionar al trabajador a llegar a un arreglo conciliatorio, el suspender o retener el pago de las prestaciones ya generadas, ocasionando con esto, una desesperacion por parte del trabajador, en virtud de la necesidad y situacion economica, se ve forzado a tal grado de aceptar convenios inhumanos no apegados a los principios de Justicia Social y desgraciadamente aprobados por los Tribunales de Trabajo.

Como se puede apreciar, el patron utiliza la imperiosa necesidad del mismo trabajador a la vez, con el dinero del trabajador se financia el juicio.

Por otra parte, concluyo manifestando, que el articulo 48 de la ley Federal del Trabajo en su espiritu trata de proteger a la clase trabajadora dandole seguridad y permanencia en el trabajo. Consideramos que se debe perfeccionar el citado articulo ya que habla del derecho de los trabajadores para pedir la reinstalacion en su trabajo, o en su defecto los tres meses de indemnizacion Constitucional, ademas del pago de los salarios caidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

Pero en ningun momento establece la obligacion al patron de pagar las prestaciones ya generadas o devengadas al trabajador, en virtud de que son de el y son irrenunciables segun la ley.

Tambien creo que la ley Federal de Trabajo fue creada con el proposito de regular las relaciones entre el trabajador y el patron, pero al omitir esta, regula y obliga al pago de las prestaciones ya generadas en una forma inmediata al trabajador, no cumple completamente con la finalidad para la que fue creada.

B I B L I O G R A F I A

I.-Constitucion politica de lo Estados Unidos Mexicanos: Editorial Trillas,Edicion 1987

II.-Baltazar Cabazos Flores,Baltazar Cabazos Chena,Hunberto y J.Carlos Cabazos Chena,Nueva ley Federal del trabajo Tematizada y Sistematizada,2da. Edicion,Editorial Trillas, Mexico,Febrero de 1987.

III.- Mozart Russomano, Victor y Miguel Bermudez Cisneros:El empleado y el Empleador, Editorial Cardenas,1ra Edicion,mexico,1982

IV.- De la Cueva, Mario:Derecho Mexicano del Trabajo,tomo I y II,Editorial Purrua,s. a.,Mexico,1988-1989.

V.- Cabazos Flores Baltazar:35 lecciones de Derecho Laboral,Editorial Trillas,Mexico,1986.

VI.- Ramirez Romero, Francisco:Derecho Procesal del Trabajo (practica laboral forense),Editorial Cardenas Mexico,1986

VII.- Lopez Diaz,Filiberto:Conveniencia de incorporar algun recurso en la ley Federal del Trabajo,Editorial Dus,Mexico,1979.

IX.-Real Academia Española: Diccionario de la Lengua Española, XIX Edicion 1970,Espe-Calpe,s.a..

X.- Pina,Rafael de: Diccionario de derecho,Editorial Purrua,s.a.,Mexico,D.F.,1973.

XI.-Lic.Juan B.Clement Beltran Ley Federal del Trabajo,Comentarios y jurisprudencia,3ra.Ed.Editorial Efigue.