



UNIVERSIDAD OPARIN S.C.

CLAVE DE INCORPORACIÓN U.N.A.M. 8794
PLAN 09 AÑO 93

TESIS DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS
48,49 Y REFORMA DEL ARTÍCULO 50 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CUANTO A LO
RELACIONADO CON LA REINSTALACIÓN

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
L I C E N C I A D A E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
ELIZABETH RAMÍREZ HURTADO

ECATEPEC, ESTADO DE MÉXICO, 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

DEDICO ESTA TESIS A MIS PADRES Y HERMANOS POR TODO EL APOYO QUE ME BRINDARON DESDE EL INICIO DE LA CARRERA Y EN LA ELABORACIÓN DE ESTA TESIS.

ADEMÁS AGRADEZCO DE UNA FORMA MUY ESPECIAL A MI ESPOSO POR EL CARIÑO Y SOPORTE QUE ME OFRECIÓ EN EL DESEMPEÑO DE ESTA TESIS ASÍ COMO EN LA CONCLUSIÓN DE MI CARRERA.

GRACIAS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
1. CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.....	11
1.1.1. ÉPOCA ANTIGUA (ROMA).....	11
1.1.2. EDAD MEDIA.....	13
1.1.3. ÉPOCA MODERNA.....	15
1.1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.....	17
1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	20
1.2.1. LA COLONIA.....	20
1.2.2. MÉXICO INDEPENDIENTE.....	22
1.2.3. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.....	27
1.2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	29
1.2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	30
2. CAPÍTULO 2 CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO.....	33
2.2 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	34
2.3 SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	36
2.3.1 TRABAJADOR.....	36
2.3.2 PATRÓN.....	37
2.3.3 REPRESENTANTE DEL PATRÓN.....	38
2.3.4 INTERMEDIARIO.....	39
2.3.5 EMPRESA.....	40
2.4 RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.....	42
2.4.1 RELACIÓN DE TRABAJO.....	42
2.4.2 CONTRATO DE TRABAJO.....	43
2.4.2.1 Elementos del Contrato.....	44

2.4.2.2 Duración del Contrato.....	45
2.5 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	48
2.5.1 SALARIO.....	49
2.5.2 JORNADA DE TRABAJO.....	50
2.5.2.1 Tipos de Jornadas.....	50
2.5.2.2 Descanso de la Jornada.....	51
2.5.2.3 Jornada Extraordinaria.....	51
2.5.3 DÍAS DE DESCANSO.....	53
2.5.3.1 Descanso Semanal.....	53
2.5.3.2 Descanso Obligatorio.....	54
2.5.3.3 Vacaciones.....	55
2.5.4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.....	56

3. CAPÍTULO 3. RUPTURA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	60
3.2. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	63
3.2.1. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.....	65
3.2.2. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRÓN.....	67
3.2.2.1. El Despido Justificado.....	78
3.2.2.1.1. Aviso de Despido.....	79
3.2.2.1.2. Requisitos del Aviso de Despido.....	80
3.2.2.2. El Despido Injustificado.....	84

4. CAPÍTULO 4. INDEMNIZACIONES EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO

4.1. INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES CONSTITUCIONAL.....	87
4.2. REINSTALACIÓN.....	90
4.3. VEINTE DÍAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS.....	94

5. CAPÍTULO 5. DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 48, 49 Y REFORMA DEL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1. LA REINSTALACIÓN (ARTÍCULO 48 DE LA LFT).....	98
5.1.1. PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN.....	101
5.1.2. EFECTOS DE LA REINSTALACIÓN.....	103
5.1.3. PROPUESTA INICIAL.....	106
5.2. NEGATIVA DE LA REINSTALACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN (ARTÍCULO 49 DE LA LFT).....	108
5.3. INDEMNIZACIÓN EN LA REINSTALACIÓN (ARTÍCULO 50 DE LA LFT).....	112
CONCLUSIONES	114
PROPUESTA	117
ANEXOS	122
BIBLIOGRAFÍA	128

INTRODUCCIÓN

El Derecho del trabajo, como tal, nació en la época romana, ya que los trabajadores necesitaban derechos que los protegieran en contra de las injusticias. Desde sus inicios trabajaron sin ninguna paga, únicamente el sustento alimentario. Es hasta la antigua Roma cuando se empezó a dar determinados derechos a los trabajadores. Uno de los principales pasos que se dieron fue la abolición de la esclavitud y con ello empezaron los derechos y la práctica de dar empleo a personas a cambio de una paga, hasta la época actual.

En México se inicia con la creación del artículo 123 constitucional, el cual habla de todos aquellos derechos laborales que tienen los trabajadores frente a sus patrones, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo, en donde se estatuye de forma más clara y precisa, cuales son los derechos y prerrogativas que tiene los trabajadores; así como el procedimiento en caso de que exista alguna controversia entre el trabajador y el patrón por diferencias que resultaren de la ley o de derechos que el trabajador considere violados.

El trabajador siempre se ha definido como una persona física, nunca moral que realiza o desempeña un trabajo a cambio de una remuneración, la mayoría de las veces siempre en dinero; además existen determinados sujetos que interviene en la relación trabajador-patrón, como son el representante del patrón, los intermediarios, y una muy importante que es la empresa o establecimiento, misma que da pie a que exista la relación de trabajo.

La combinación que hay entre los anteriores sujetos puede ocasionar diferentes conflictos entre sí, uno de los más importantes y de los que se dan de manera indefinida es el despido injustificado, donde el patrón es el culpable porque despide al trabajador de manera por demás arbitraria, no teniendo en cuenta que la

Ley Federal del Trabajo, establece determinadas situaciones por las que el trabajador puede ser despedido sin causas imputables al trabajador, pero además de esto, la ley dicta que cuando un trabajador deba ser despedido, se deberá dar aviso por escrito del despido al mismo, invocando la causa o causas que ocasionaron la rescisión y siempre deben estar encuadradas en las causales que la ley dicta.

Asimismo la ley claramente dicta cuándo es despido justificado y cuándo no lo es. Dice que será despido injustificado cuando no se dé aviso al trabajador de la rescisión del trabajo, siempre y cuando se encuadre a alguna de las causales que ésta establece.

De lo anterior marca derechos al trabajador, cuando éste sufra de despido injustificado; los cuales son la opción de ser reinstalado en el puesto que desempeño, en las mismas condiciones hasta antes del despido del cual fue objeto, o también por la indemnización constitucional que consiste en tres meses de salario.

Dentro de esta investigación se abordará como tema la reinstalación, misma que se busca sea derogada, por ser inoperante, y no dar seguridad al trabajador de que con ésta recupere de manera saludable y confiable su empleo, esto es, como antes lo venía desempeñando, es decir, antes de haber perdido ese empleo.

De este modo al quitar la reinstalación, se logrará que el trabajador quede protegido con las indemnizaciones a que tendrá derecho, como a los tres meses de salario constitucional, a los 20 días por cada año de servicios y a los demás que le corresponda según lo establecido, y evitará un largo proceso, siendo así más fácil que pueda adquirir un empleo en el que la relación de trabajo no altere su estabilidad física y emocional.

CAPÍTULO 1
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO

1.1.1 ÉPOCA ANTIGUA (ROMA)

La época romana puede dividirse según Carlos Reynoso, en tres grandes etapas, que son: “La primera de protagonismo etrusco, de carteginesis, y de galos en donde la actividad predominante es la agricultura; la segunda etapa consistente en la fundación de Roma, en esta etapa se dio un escaso desarrollo económico; la tercera etapa corresponde a la Integración militar del alto imperio en donde aparecieron los primeros indicios de política social.”¹

Durante la época de la monarquía surgió una de las figuras más sobresalientes que son los Colegios o como se les llamó *collegia Epificum*², que eran instituciones reconocidas oficialmente, aunque no todos eran organismos políticos. Tenían el carácter de público o privado, los de carácter público contaban con ciertas prerrogativas, como las de ser relevados de las funciones públicas, de los gravámenes municipales, no podían ser sometidos a tormentos en caso de acusación, eran libres de toda tutela y quedaban exentos del servicio militar. A cambio de dichos privilegios los miembros de los colegios quedaban ligados a su oficio por el resto de sus vidas, ni el mismo Emperador, podía desligarlos de tal cargo.

La estructura de los colegios se daba de manera vertical, es decir, de abajo hacia arriba. La primera categoría estaba formada por los Colegiados, generalmente

¹ Reynoso Castillo, Carlos. Derecho del Trabajo. Panorama y Tendencias. p.105.

² Colegios de Artesanos de Roma.

hijos de un artesano de la misma profesión, yerno, heredero o simple candidato. La segunda la integraban los magistrados de las corporaciones; los jefes ejecutivos de la corporación y los jefes honorarios de las corporaciones.³

En los años posteriores el Imperio adquirió, su mayor desarrollo y se fue dando la delimitación de las profesiones, permitiendo que cada colegio redactara sus propios estatutos, sin que se lograran constituir verdaderas corporaciones de artesanos, porque predominó sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista, por lo que ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios de arrendamiento, a fin de que sus arrendadores pudieran utilizar sus energías de trabajo, surgiendo así dos instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*.⁴

La primera tenía por objeto la realización de una obra determinada, en ésta

“...el ejecutante, trabajando solo o con trabajadores libres, libertos o esclavos a su servicio, cede el fruto del trabajo después de ejecutado éste, versando el pacto de cesión característico de esta *locatio* sobre la obra o resultado del trabajo, y no sobre el trabajo necesario para su ejecución...”⁵

De ahí que en esta figura solamente se obligaba a la ejecución personal hasta su terminación, debiendo estar aprobada por quien hizo el encargo, estipulándose siempre si ésta fue contratada por un precio total o fue pactada la entrega por pies y medidas.

En cuanto a la *locatio conductio operarum*, se derivaba en la prestación de un servicio, en donde la finalidad de este contrato era proporcionar objetos o energía humana temporalmente y mediante una remuneración, por lo que justamente el efecto del contrato era el cambio de titularidad de los frutos, desde el momento en

³ *Ibidem*, p. 106

⁴ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. p. 5.

⁵ Alonso Olea, Manuel . Introducción al derecho del Trabajo. p.155.

que eran producidos, es decir que pasan de manera directa a poder del arrendatario de los servicios, al patrimonio del arrendador, esto tratándose de frutos y servicios.⁶

En ambos casos la cesión se opera en virtud de un contrato, lo que quiere decir que nos hallamos ante un trabajo jurídicamente libre, puesto que presupone la voluntad de quien lo ejecuta.

Estos contratos son los más sobresalientes durante la época romana y son un gran antecedente en la constitución moderna de contrato del trabajo.

1.1.2 EDAD MEDIA

En esta época surge el sistema feudal, en el que los grandes señores con riquezas y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, lo que propició que la población más desprotegida se estableciera a su alrededor, así el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar, dándose una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía⁷.

La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que los economistas llaman economía de la ciudad, es decir, se caracteriza en que la producción y el consumo se llevan a cabo de manera circular, tomando en cuenta que lo que se producía se consumía en el mismo lugar y con las mismas personas, debido a esto surgen dos grandes instituciones que son llamadas corporaciones de oficios y gremios.

La primera de éstas llamada corporación de oficios, apareció después del periodo de las invasiones y fue conocida en Francia con el nombre de *Corps de Métier*. En el siglo X se les encuentra en pleno funcionamiento, estas corporaciones

⁶ *Ibidem*. p. 156.

⁷ Garrido Ramón, Alena . Derecho Individual del Trabajo. p.4.

eran la unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de ellas eran propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajaban uno o más compañeros, llamados oficiales, y uno o más aprendices, su finalidad principal era, defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Para alcanzar dichos fines, reglamentaban las corporaciones, mediante el consejo de los maestros, la forma de la producción, redactaban sus estatutos, fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales y controlaban en suma la producción.⁸

La producción corporativa se hizo insuficiente para satisfacer las necesidades de los hombres y de los pueblos, por lo que antes de cualquier otro país Inglaterra, destruyó la corporación.

La segunda Institución son los llamados gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, algunas de sus funciones eran las de determinar las condiciones conforme las cuales habrían de prestar sus servicios a sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los agremiados estaban formados por maestros, oficiales y compañeros, los primeros eran dueños de los medios de producción, es decir, los patrones; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.⁹

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto, ni tener más de un taller y mucho menos a ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado.

El número de talleres se fijaba según las necesidades de la ciudad, los oficios eran hereditarios, en donde se exigía un largo aprendizaje y práctica como

⁸ Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. p. 10.

⁹ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. p. 6.

compañero, por lo que los aspirantes a maestros, eran sometidos a un severo examen que consistía además de otras pruebas, en exigir la creación de una obra maestra.

Durante los gremios se dieron reglas sobre el salario justo, en donde la iglesia Católica pugñó porque se pagara un salario suficiente a las necesidades del trabajador, dichas reglas no fueron dictadas en beneficio de los asalariados, sino normas protectoras del interés de los maestros y del taller del que eran propietarios, y debido a las contradicciones que se dieron en el seno de los mismos gremios, como las diferencias de clases, con el tiempo se fueron extinguiendo.¹⁰

En 1776 se promulgó el Edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, las que gracias a la presión de los maestros, quedaron restauradas, aunque con ciertas limitaciones.

1.1.3 ÉPOCA MODERNA

En esta época empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial.

La organización corporativa concluyó en Francia con el decreto del 17 de marzo 1791 que indicaba en su artículo 7º:

“A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero está obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o expidan en el futuro.”¹¹

A la Asamblea constituyente no le parecieron bastantes las medidas adoptadas, por lo que el 14 y 17 de junio de 1791 votaron por una ley propuesta por

¹⁰ Cueva. op. cit., p. 11.

¹¹ Garrido. op cit., p.3.

el Consejo de Chapelier, a la cual le dieron el nombre de Ley de Chapelier, la cual prohibía y sancionaban la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los intereses comunes y en cuyos principales artículos decía:

“Art. 1º : Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé. Art. 2º : Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes o compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes...”¹²

Esta Ley señaló en su exposición de motivos que “No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la Colectividad”, éste fue un eficaz instrumento para sujetar las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo.

La consecuencia de la Ley fue que en nombre del interés particular de los individuos y del General de la Nación, se dejara al trabajador, totalmente aislado frente a su patrono, prohibiendo así la asociación profesional.

La época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; por el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista, se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y personal.

Esta época abarcó hasta la Primera Guerra Mundial en 1914, misma que al finalizar, se promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.¹³

¹² Cueva. op cit., p. 15.

¹³ Garrido. op cit., p. 3.

1.1.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

La Revolución Francesa de 1848 marcó el inicio de la época contemporánea, ya que se adoptaron medidas de tipo esencial, generalmente aisladas y cuya finalidad era proteger a los menores trabajadores y reducir la jornada de trabajo.

En el año de 1848 apareció el "Manifiesto Comunista", documento más importante en la historia del movimiento social; los obreros en Francia se dieron cuenta de la inutilidad de los planes de los socialistas anteriores y de que la liberación del proletariado solamente podía ser obra de los mismos trabajadores, debido a esto adquirieron conciencia y decidieron acelerar la transformación del régimen social.

En Febrero de 1848 estalló la Revolución, la masa trabajadora hizo posible la liquidación de la monarquía y el establecimiento de la República, el proletariado impuso en el gobierno provisional a representantes de la clase media, pero ni aún así se conformó con el establecimiento de la República, lo que ellos buscaban era una República Social y principió la lucha por una legislación de trabajo, que contenía los siguientes puntos esenciales: El reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un ministerio para realizar esos fines.

Ante la creciente agitación, el gobierno se vio obligado a otorgar la primera concesión, el Reconocimiento del derecho a Trabajar, seguida de éste se dieron la apertura de los talleres nacionales.

Todas las conquistas obreras que se dieron en esa época quedaron consignadas, en el decreto del 26 de febrero de ese mismo año, cuya característica primordial es que fueron las primeras obtenidas mediante la acción violenta del proletariado. Los trabajadores no se detuvieron y días después impusieron el decreto del 28 de febrero, en el cual quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, que era la

encargada de redactar la Legislación Social, durante los siguientes meses de febrero y marzo sucedieron varios decretos que introdujeron grandes reformas como:

“Reorganización de los Conseils de Prud’hommes, precursores lejanos de las actuales juntas de conciliación y arbitraje; supresión de los intermediarios; contratación directa; supresión de las agencias pagadas de colocación y su substitución por agencias gratuitas; jornada de trabajo por diez horas en París y de once en las Provincias; reconocimiento, lo que era aún más importante, sin limitación, del derecho de coalición, que implícitamente traía consigo la libertad de asociación y de huelga; y establecimiento, por último, del sufragio universal.”¹⁴

Los obreros franceses fueron, sin embargo, adquiriendo conciencia de clase, pero se detuvo el curso del movimiento y la evolución del Derecho del Trabajo, al obligar al pueblo francés a unirse con motivo de la guerra prusiana y a cambiar nuevamente la forma de gobierno.¹⁵

Por otro lado Alemania vivía una extraordinaria contradicción, un progreso industrial incomparable y un gran movimiento socialista, la creciente agitación amenazaba con destruir la paz social y detener, por huelgas y movimientos obreros, el trabajo normal de las fábricas.

También surgió un gran cambio con un personaje, Bismarck que era llamado el canciller de hierro, promulgó e impulsó un Derecho del Trabajo que fue en su época, la legislación más completa de Europa, además de que es el autor de lo que se ha llamado la política social, cuya más grande manifestación fueron los seguros sociales,¹⁶ los conflictos económicos y colectivos no quedaron reglamentados sino hasta la Constitución de Weimar.

En 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, así como las condiciones de trabajo

¹⁴ Cueva. op cit., p. 33.

¹⁵ No se tocará el punto de la guerra prusiana ni el nuevo gobierno de Francia, toda vez que no son parte importante en la historia del Derecho del trabajo.

¹⁶ Cueva. op cit., pp. 36 y 37

entre sindicatos y patrones. Dicha constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos, promulgando varios principios.

El primero de ellos fue la libertad de asociación, en donde los trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención y vigilancia del Estado, el segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo, por lo que los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas y podían continuar labores con trabajadores no huelguistas, así como tampoco tenían que pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos, y el tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado, ya que el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones. Por la vía legislativa, podían imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenían el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.¹⁷

Estos son algunos de los puntos más importantes que marcaron la historia del Derecho del Trabajo en el mundo y que debido a su auge lograron su introducción a México.

¹⁷ Garrido. op cit., p.4.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.2.1 LA COLONIA

La Colonia se presenta como un periodo en el cual la explotación de los recursos descubiertos es la principal preocupación de los colonizadores, ya que una vez que se realizó la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos y pensaban que del hecho propio de la conquista derivaba un doble derecho, por un lado el apoderamiento de las tierras, y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban; por parte de las personas que habitaban esas tierras su obligación consistía en tributar y servir a los conquistadores.

Se trató de darle una formalidad jurídica imponiendo a los españoles obligaciones, algunas de las más notables fueron, tener a los habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos a la religión católica y enseñarles el idioma español, así como era una obligación, el buen trato y la moderación, estas condiciones fueron llamadas encomiendas¹⁸, mismas que nunca fueron llevadas a cabo por los españoles, por lo que en el año 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibían las encomiendas.¹⁹

Posteriormente fueron realizadas unas de las leyes más importantes de la época colonial, llamadas las Leyes de Indias, dicha recopilación legislativa fue puesta en vigor por Carlos II, rey de España, en el año 1680²⁰, con la finalidad de proteger a los trabajadores.

¹⁸ El encomendero, con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara e instruyera en la fe cristiana, asimismo tenía la obligación de darle de comer al indígena.

¹⁹ Garrido. op cit., p. 6.

²⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel . Derecho del Trabajo. p. 86.

Con estas leyes se les reconoció a los indios su categoría de seres humanos, tanto en la vida social, económica y política, algunas de las reglamentaciones más importantes fueron, la jornada de trabajo. Se fijó una edad mínima para la prestación del servicio y se estableció que en casos excepcionales podía comenzarse a trabajar desde los ocho años, pero lo mejor era desde los doce en adelante. Se permitió el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorios, como los festivos de esa época; la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador; se estableció la obligación a los españoles de crear escuelas y hospitales para la educación y la atención de los trabajadores. Se reglamentó el trabajo peligroso y el que se realizaba en lugares insalubres y por último se imponían sanciones para quienes no observaban estas Leyes.

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y ciudades y se comenzó la gran industria, por lo que se dio un excesivo auge en la explotación de minas, estos acontecimientos dieron pauta a la formación de gremios, que eran regulados por las ordenanzas, por lo que fueron llamados ordenanzas de gremios, las ordenanzas otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias, y por otra parte los gremios²¹ ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Los gremios desaparecieron con la declaración de la Ley del 8 de junio de 1813 que dictaba:

“Todos los hombres avecindados en las ciudades del reino para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.”²²

²¹ Los gremios también fueron llamados *cofradías*, cuando las personas agrupadas a éste estaban asociadas por la religión.

²² Cueva; Mario de la; Porfirio Marquet G. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 13.

1.2.2 MÉXICO INDEPENDIENTE

Con el movimiento revolucionario de 1810 lo que se buscó principalmente fueron derechos políticos, toda vez que las normas dictadas por la Corona, para la protección de los indios, nunca fueron cumplidas, una vez consumada la Independencia de México, jamás se hizo hincapié en reglamentar la prestación de servicios, por lo que el 19 de octubre de 1810, el primer acto de los insurgentes, es decretar la abolición de la esclavitud, misma que hizo el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, en donde se reconocía la calidad humana, su personalidad y la titularidad de derechos.

La época independiente estuvo regulada, por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como son las Leyes de Indias, la novísima recopilación y las siete partidas, en donde aún no se reconocía el derecho al trabajo.

Debido a las grandes carencias que se sufrían, el 15 de mayo de 1856 Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, en donde no había grandes aportaciones en cuanto a la causa principal que era la regulación de las relaciones de trabajo, sino más bien retrocedía en cuanto a ese aspecto, ya que era con más aportaciones civilistas, en dicho estatuto se establecían algunas de las siguientes disposiciones:

Sección Quinta, rubro "Garantías individuales"

"Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obra sobre las que haya que versarse.

Art. 33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a la falta de ellos, de la autoridad política, en estas clases de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que diariamente se ha

de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o maestro usen de malos tratamientos para con los menores, o provean a sus necesidades según lo convenido o no los instruyan convenientemente.”²³

Este estatuto se enfoca principalmente en cuanto a una ley civil, es decir, a cuales son las reglas que debe seguir el menor para emplearse, pero no da muestra o interés en la prohibición de los trabajos a menores.

No obstante de que no surgió nada importante a favor del trabajador en el aspecto normativo, durante el Plan de Ayutla se derrocó la dictadura de Santa Anna y se convocó a un congreso constituyente que tuvo sede en la Ciudad de México entre los años 1856 y 1857, que dio como secuela la Constitución de 1857, que contiene importantes disposiciones concernientes al trabajo, principalmente en los artículos 4º y 5º , se estableció la libertad de profesión, industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Posteriormente se dio una reforma el 25 de septiembre de 1873 en donde se estableció que el Estado no podía permitir la celebración de pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo o por voto religioso.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo, durante su monarquía expidió una legislación social en defensa de los campesinos y de los trabajadores, que fue despachado el 10 de abril de 1865, al que llamó Estatuto Provisional del Imperio, mismo que en su artículo 70 establecía:

“Art. 70 Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.”²⁴

²³ Garrido. op cit., p. 15.

²⁴ Ibídem. p. 17.

El primero de noviembre del mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en donde exponía, la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo. Descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas antecedentes, estas entre las más importantes.²⁵

En el año de 1906 hubo dos movimientos sociales muy importantes, en el mes de junio los obreros mineros de Cananea, Sonora, se declararon en huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, además fueron los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Al frente de los trabajadores mexicanos, estaba Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, inconformes organizaron una manifestación de 3000 trabajadores de la empresa minera, desfilaron por las calles hasta llegar a la maderería de la Cananea Cooper e invitaron a los trabajadores que se encontraban laborando por lo que esto provocó el enojo de los jefes estadounidenses, indignados les echaron agua a los manifestantes y comenzó una acometida de piedras, en respuesta un disparo de arma que mató a un trabajador y empezó la batalla.

El gobernador de Sonora Rafael Izábal, llegó a Cananea con 100 hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados estadounidenses comandados por el coronel Rining, los trabajadores perdieron la lucha y fueron obligados a regresar al trabajo.

²⁵ Cueva. op. cit., p. 41.

Los dirigentes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa a purgar una pena de 15 años.²⁶

Unos meses más tarde se suscitó otra huelga en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, en donde Puebla era su centro de operaciones.

El centro industrial de Puebla y su asociación patronal, mediante un reglamento, prohibió que los trabajadores se organizaran e incluso imponía la pena de prisión.

La reacción no se hizo esperar, en Río Blanco, el 7 de enero de 1906, los trabajadores se apostaron frente a las puertas de la fábrica, los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con los obreros y de pronto hubo disparos y cayó muerto un obrero, el altercado empezó con el saqueo e incendio de la tienda, hombres y mujeres huyeron rumbo a Orizaba, pero al pasar por la curva de Nogales ya los esperaban los soldados, quienes los acibillaron. Los que lograron escapar fueron perseguidos y muertos. Al siguiente día, en lo quedo de la tienda de raya de Río Blanco, fusilaron a Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del Gran Círculo de Obreros Libres.²⁷

El primero de julio del 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, en donde el presidente del partido era Ricardo Flores Magón, en dicho documento se encontraban los primeros indicios de la declaración de los derechos sociales, que funge como antecedente de la Constitución de 1917.

²⁶ Garrido. op. cit., p. 19.

²⁷ *Ibíd.* p. 20

Por su parte Mario de la Cueva relata que:

“El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye poniendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario²⁸ obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.”²⁹

Con el paso del tiempo se hicieron otras legislaciones en los diferentes Estados de la República Mexicana, una de las más importantes fue la del 30 de abril de 1904, en donde a solicitud del Gobernador Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México, dictó una ley en donde declararon que en los casos de riesgo de trabajo, el patrono debía prestar la atención médica necesaria y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses, ésta fue una de las primeras ideas que se dieron en cuanto a los riesgos de trabajo.

Por otro lado en el Estado de Nuevo León se dictó una Ley el 9 de noviembre de 1906, llamada Ley Bernardo Reyes, en donde definía al accidente de trabajo, como: “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en relación de él”.

Consecuentemente surgió la Revolución, en donde cambiaron aspectos importantes en el pensamiento de los hombres y fueron dándose ideas en cuanto a los derechos del hombre en la situación laboral, hasta que se dio la Declaración de los Derechos Sociales.

²⁸ semanal

²⁹ Cueva. op. cit., p. 42 y 43.

1.2.3 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

En diciembre de 1916, cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas con reformas al artículo 5 Constitucional, que contenían normas a favor de los trabajadores, la comisión dictaminadora del artículo 5, incluyó la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, en donde el 23 de enero de 1917, aprobaron el artículo 123 por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Y siguiendo la tradición europea el 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. En donde su artículo 123, contenía las disposiciones que normarían la vida laboral en nuestro país.

En dicho artículo se estableció la Fracción XXII, en donde se da la pauta para el despido justificado, y en todo caso para dictarse las normas por las cuales el despido sería injustificado, agregando también las primeras normas en caso de indemnización, consistentes en el pago del salario por tres meses o en su caso la reinstalación del trabajador, y que a la letra dice:

“ XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita. Estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”³⁰

³⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel s. Derecho del Trabajo. pp. 90-94.

Esta fracción es uno de los primeros indicios en cuanto a la reinstalación del trabajador, esto es cuando el despido sea injustificado y es el principal antecedente de la investigación que se está realizando.

Es importante mencionar que dicha Constitución autorizaba al Congreso de la Unión, para legislar en toda la República en materia de trabajo; sin embargo, se varió el texto ya que se consideraba que cada entidad tenía la necesidad de elaborar leyes, de acuerdo a su estado de carestía, por lo que se estableció que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Todo esto implicó que surgieran nuevas leyes, la más sobresaliente es la Ley del Estado de Veracruz, que fue dictada el 14 de enero de 1918, misma que sirvió más tarde para la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1917, con un decreto de Venustiano Carranza se dio la aparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 28 de Abril de 1926, la Secretaría de Industria, giró una circular en la que se daba a conocer a los gobernadores de los Estados que a partir de ese momento, los conflictos laborales en el ramo de ferrocarriles, deberían ser resueltos por el departamento de trabajo de la propia Secretaría, más tarde se federalizó la industria minera y la industria textil. Toda esta compleja situación propició que el 27 de septiembre de 1927, el ejecutivo, expidiera un decreto para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que se encargaría de resolver los conflictos de esta clase, más adelante se fijó la competencia, programación y funcionamiento de las mismas juntas.³¹

El artículo 123 constitucional cuenta con dos grandes apartados; el B, que rige las relaciones laborales entre burócratas y el gobierno; y el apartado A, que se encarga de regular las relaciones de trabajo entre sus trabajadores y patrones.

³¹ *Ibidem.* pp. 94 y 95

1.2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En 1929 se realizó la federalización de la Ley del Trabajo, convirtiéndose en Ley Federal del Trabajo, mediante una reforma que consistió en quitar la facultad que tenían todos los Estados para legislar en materia de trabajo y por lo cual pasó a ser jurisdicción del Congreso de la Unión, en cuanto a su aplicación correspondería de igual forma a las autoridades locales y a las federales.

En noviembre de 1928 a iniciativa de la Secretaría de Gobernación se reunió una asamblea cuyo objetivo era discutir un proyecto consistente en un Código Federal del Trabajo, un año después, el presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero éste se rechazó durante su discusión.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, dirigido por Eduardo Suárez, que fue discutido primeramente en el Consejo de Ministros y después el Congreso de la Unión, por lo que el 18 de Agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo, dicha ley contenía aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo.

Más tarde se dieron otras reformas, en 1933 como consecuencia de las reformas a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referentes a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, después en 1936 se modificó el artículo 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal. En 1941 se reformaron varios artículos concernientes al capítulo de huelgas; y por último, en 1944 se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos

colectivos, posteriormente se dictaron reglamentos que integrarían la legislación laboral como:

“...el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos en las Minas; el Reglamento de Inspección de Calderas a Vapor; el Reglamento de Higiene del Trabajo; el Reglamento de Higiene Industrial; el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres; el Reglamento de Habitaciones para Obrero y, por último, en 1942, se expidió la Ley del Seguro Social.”³²

1.2.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Después de un lapso de 40 años de vigencia, la ley de 1931 fue abrogada, y en su lugar se aprobó el 1º de mayo de 1970, la Ley Federal del Trabajo, que consta de un cuerpo jurídico de 1010 artículos , divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto al derecho sustantivo como al derecho procesal.

Dicho ordenamiento suple deficiencias que contenía la Ley anterior, así como , la demanda de la suscripción de un contrato, para conducirla a una mención como relación de trabajo, esta determinación obligó a conceder un giro importante en las relaciones contractuales de trabajo en especial para los trabajadores, pero generó la modificación en el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quienes necesariamente modificaron su punto de vista al resolver la existencia de la relación laboral.

³² *Ibidem*, p. 96.

Otra aportación importante de dicha legislación es que obligaba a las partes a concurrir a un procedimiento extenso, ya que ésta ordenaba al tribunal laboral a citar a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, una vez concluida acordaba fecha para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, para que a su vez, analizadas y estudiadas las pruebas, se fijara fecha para el desahogo de las mismas, siempre iniciando por las del trabajador.³³

Dentro de ésta investigación la reforma más sobresaliente que se dio en 1970, fue agregar al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, un último párrafo, en donde se indica la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la rescisión de su contrato, es decir, de su despido, y en donde se indica que si no se da el aviso al trabajador, el despido es injustificado, por lo tanto se tendría que indemnizar al trabajador, ya sea con los tres meses de salario, o por el contrario con su reinstalación en las mismas condiciones en que se venía desempeñando hasta antes del despido de que fue objeto.

³³ Hernández Herrera, Juan. Derecho Laboral. p. 11.

CAPÍTULO 2
CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO

La palabra trabajo proviene del latín tripalium, que significa aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos, y el Diccionario de la Real Lengua Española lo define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”³⁴

Se denomina trabajo al esfuerzo humano dirigido de manera directa o indirecta a la producción de la riqueza. Es la actividad consciente y voluntaria del hombre dependiente de un esfuerzo.³⁵

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, dice que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio³⁶

De las definiciones anteriormente dichas se debe destacar que no hay contradicción en éstas, ya que el trabajo va encaminado a toda aquella actividad humana que tiene como finalidad la producción de riqueza, no importando si esas actividades son materiales, físicas o intelectuales, siempre y cuando tengan determinados fines o resultados, por lo que se comparte la dirección de cada una de las definiciones antes citadas; agregando que el trabajo es un derecho y deber social y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, así como un nivel decoroso para la subsistencia de la familia.

Es importante encuadrar el término trabajo, a la investigación que se está realizando ya que del trabajo derivan todos aquellos derechos para la prestación del mismo.

³⁴ Real Academia Española. p. 321.

³⁵ Rodríguez Alves, Ivan D.; et al. Teoría e prática de directo do trabalho. p.28.

³⁶ Agenda Laboral del Trabajo 2004, Ley Federal del Trabajo p.3.

2.2 DEFINICIÓN DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Dentro del tema de investigación únicamente se considerarán las relaciones individuales de trabajo, por lo tanto, se dará una breve semblanza de lo que es el derecho colectivo e individual del trabajo para poder compararlos.

Mario de la Cueva define al Derecho Individual del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado.”³⁷

Por otro lado Román Ibarra Flores dice que es “el conjunto de disposiciones legales, criterios de jurisprudencia, ideas doctrinarias, prácticas de tribunales, y autoridades administrativas del trabajo, que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social.”³⁸

Observando las anteriores definiciones se puede rescatar que en el Derecho individual del trabajo, lo que se pretende regular son las relaciones entre trabajadores y patrones, para que siempre exista una subordinación por parte del primero hacia el segundo y esta subordinación sea regida conforme determinadas normas que no afecten sus intereses, y sin embargo les brinden una relación laboral, más satisfactoria para ambos.

Atendiendo a lo anterior y para dar una comparación entre el derecho individual del trabajo y el colectivo, cabe decir que el Derecho colectivo del trabajo según Mario de la Cueva, se da entre una colectividad obrera y una o varias

³⁷ Buen Lozano, Nestor De. Derecho del Trabajo. p. 25.

³⁸ Ibarra Flores, Róman. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. p.43.

empresas³⁹., esto es que dentro de estas relaciones de trabajo, interviene un sindicato, que es el que responderá por un determinado grupo de trabajadores y estos celebrarán contratos colectivos de trabajo, con normas que dictarán tanto los patrones como el sindicato, y en caso de alguna violación a esas normas, se inmiscuirá su sindicato para protegerlos; lo que no sucede con el derecho individual de trabajo, ya que en éste solamente intervendrán el trabajador y el patrón, y celebrarán un contrato individual de trabajo, que solamente versará sobre ellos y no sobre más personas.

Y como anteriormente se dijo en este caso solamente se enfocará este tema a las relaciones individuales de trabajo.

³⁹ Dávalos, José. Derecho de Trabajo I. p. 99.

2.3 SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Dentro del Derecho laboral deben existir determinadas personas que se encuentren ligadas esencialmente a éste, mismas que en un momento establecido actuarán y determinarán el rumbo de la relación de trabajo, convirtiéndola en una relación de derechos y obligaciones, para todos los que estén dentro de ella.

2.3.1 TRABAJADOR

El trabajador es la persona más importante en el Derecho Individual de Trabajo ya que sin él no habría una relación de trabajo, y por consiguiente no tendría razón de ser este Derecho, por eso es importante dar la definición del mismo para saber sobre quién se enfocará el tema de investigación que en este caso es la reinstalación.

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"⁴⁰

Juan Hernández Herrera lo define como: "Es la persona física, nunca moral, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".⁴¹

De las definiciones que preceden se está de acuerdo con los autores ya que cabe destacar que el trabajador siempre será una persona física y nunca moral, que va a prestar un servicio a una persona llamada patrón; contrario a éste, ya que puede ser tanto persona física como moral; un servicio personal subordinado,

⁴⁰ Agenda Laboral del Trabajo 2004, Ley Federal del Trabajo. p.3.

⁴¹ Hernández. op. cit., p.16.

principalmente a cambio de una remuneración que consiste en dinero o bienes, según se estipule en el contrato de trabajo.

También es importante mencionar que el trabajador es una persona física mayor de 18 años, o en su caso menor de 16, pero mayor de 14 años según lo disponga la ley, con la capacidad de poder desarrollar un trabajo no importando el grado de estudios y cuya finalidad es la realización de una actividad, obteniendo como resultado el pago de una remuneración económica o en bienes.

2.3.2 PATRÓN

Es aquel sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficios con la actividad laboral realizada por sus trabajadores, a menudo se le nombra de diferentes formas como propietario, empresario o empleador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dice que “el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.⁴²

Asimismo nos hace una pequeña aclaración de que si el trabajador como a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos, ya que se da una escala de mayor a menor y siempre el que esté más arriba de uno u otro va a ser el patrón de todos, es decir, el de más bajo rango se convierte en trabajador de más alto rango, pero siempre conservando la categoría de patrón de los que están más a bajo de él.

Joaquín Briones dice “que el trabajador puede ser bien una persona física moral o jurídica, ya que es el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficio con la

⁴² Agenda Laboral del Trabajo 2004, op cit., p. 4.

actividad laboral que realizan sus trabajadores, además de que tiene el poder de dirección, mismo que es la atribución con que cuenta el empresario o patrón para decidir y dirigir la forma de cómo debe ser desarrollado el trabajo durante la vigencia del contrato”⁴³

De acuerdo a las anteriores definiciones, el patrón, es quien tiene las funciones de dirección y es el que dicta al trabajador las normas que ha de seguir, mientras se encuentre en la empresa o establecimiento; por eso mismo el patrón es uno de los sujetos más importantes de la relación de trabajo, ya que sin éste no existiría tal y no habría motivo de hablar de la reinstalación, cuando hay despido injustificado.

Asimismo es menester destacar que el sólo hecho de tener una relación trabajador-patrón, aunque no haya un contrato o unas condiciones generales de trabajo (como lo establece el artículo 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo) no afectan en nada los derechos que tiene el trabajador frente al patrón.

2.3.3 REPRESENTANTES DEL PATRÓN

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 señala que pueden ser representantes del patrón:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”⁴⁴

⁴³ Briones. op. cit., p. 24.

⁴⁴ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p. 4.

Es preciso mencionar que no existe un concepto o definición de lo que es un representante del patrón, sin embargo realiza la función de dirigir a la empresa, ya que el patrón no puede por sí vigilar todos los puestos y a todos los trabajadores y entonces es cuando entra el representante del patrón que es aquel que va a actuar a nombre del patrón, pero con ciertas limitaciones, solamente va a vigilar a los trabajadores, los va a dirigir para que se conduzcan correctamente, o en su caso va a hacer funciones de administrador de la empresa en cierto cargo o incluso en todo el recinto, pero nunca va a tomar decisiones importantes, sin antes haber consultado al patrón, que es el único que va a realizar todas esas cuestiones importantes.

El representante del patrón en el caso que nos ocupa, puede ser el que despida al trabajador ya que la ley le da facultades para hacerlo, porque actúa como patrón para los trabajadores que se encuentran bajo su cargo.

2.3.4 INTERMEDIARIO

Para José Dávalos la intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios.⁴⁵

Dentro del Derecho la intermediación es un convenio en el cual una persona acuerda con otra, por lo regular denominada contratista, la contratación laboral de los trabajadores. Así puede hablarse entonces de un empresario principal y otro intermediario, que al comprometer y utilizar el trabajo de los asalariados, son idénticamente responsables por el aseguramiento del pago completo y oportuno del salario.⁴⁶

⁴⁵ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, p. 100.

⁴⁶ Santos. op cit. p. 131.

En el Derecho actual y conforme lo establece el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, “se entiende por intermediario la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten sus servicios a un patrón.”⁴⁷

De lo anterior es de entenderse que intermediario solamente es la persona que interviene en la contratación de trabajadores para que desempeñen su función en otro lugar diferente al de su contratación, mismas que no podrán realizar algún cobro con cargo al trabajador, ya que su función está debidamente contratada y derivada de una prestación de servicios que están realizando por demanda de la empresa o patrón y por ende el pago por ello debe correr a cargo de la empresa, establecimiento o patrón.

El intermediario servirá en el tema para saber quien es el patrón, precisando si es a quién se le está prestando el servicio o la persona que lo contrató y así fijar las personas que lo puede despedir o a quien se le pedirían las prestaciones correspondientes en caso de que lo despidieran.

2.3.5 EMPRESA

“La palabra empresa proviene del verbo emprender y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios.”⁴⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 señala que: “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”⁴⁹

⁴⁷ Agenda Laboral del Trabajo 2004., op.cit., p 4.

⁴⁸ Garrido Ramon, . Alena Derecho Individual del Trabajo. p.39.

⁴⁹ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p. 5

Y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Asimismo Garza Sambrano da una definición propia de empresa y dice que es: "Una entidad económico-social en la que se reúnen los diversos factores de la producción como son naturaleza, capital, trabajo y organización con el fin de alcanzar determinados fines, pudiendo o no obtener ganancias."⁵⁰

De las anteriores definiciones se concluye que la empresa es una unidad económica de producción, integrada por capital y trabajo, dedicada a actividades mercantiles, industriales o de prestación de servicios, pudiendo tener fines lucrativos o no lucrativos.

Por lo tanto, una empresa debe tener una finalidad, no siempre tiene que ser lucrativa o no lucrativa, siempre y cuando sus fines sean la producción de algo que beneficie especialmente a la sociedad. En las definiciones anteriores se da una diferencia entre empresa y establecimiento, ya que no son lo mismo, porque la empresa es la unidad en general de una determinada producción, por así decirlo es el centro, los establecimientos son pequeñas sucursales que se derivan de la empresa y que sirven para distribuir o producir determinados bienes o servicios en diferentes lugares, pero siempre teniendo una cabecera, que será la matriz de dicha producción, de la administración y del funcionamiento de la misma.

La empresa o establecimiento es el lugar en donde prestan sus servicios los trabajadores; por lo tanto, es importante saber lo que es ésta, ya que cuando exista un caso de reinstalación, la Junta deberá acudir al domicilio de la empresa o establecimiento para realizar tal diligencia.

⁵⁰ Ibídem p. 106

2.4 RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

Dentro del tema de tesis que se está abordando, es menester decir en que consiste la relación de trabajo y el contrato de trabajo, ya que la reinstalación es una de las formas de indemnización de prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero ésta se aplicará siempre y cuando haya de antecedente un contrato de trabajo o que exista la relación laboral, dado que sino se comprueba alguna de las dos, entonces, no hay forma de justificar que el trabajador laboró para tal empresa o establecimiento y por lo tanto es imposible que se dé la reinstalación.

2.4.1 RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro; es decir, subordinado, personal, continuo y asalariado. El patrón por consiguiente es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce la discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización.⁵¹

Por otra parte el artículo 20, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo como:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”⁵²

⁵¹ Santos. op.cit., p. 146.

⁵² Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p.5

Cabe mencionar que muchas veces se da la confusión entre relación y contrato de trabajo⁵³, ya que los dos tratan sobre lo mismo, pero la diferencia esencial entre relación y contrato es la formalidad, porque en la relación de trabajo no hay formalidad, sólo basta que exista una prestación personal de trabajo, en donde haya subordinación por parte del trabajador y el pago de una remuneración del patrón hacia el trabajador y se configura la relación de trabajo, y en el contrato debe de realizarse por escrito, esa es la diferencia; ya que la formalidad da la distinción aunque aún habiendo contrato de trabajo, existe la relación de trabajo, ya que hay relación entre trabajador y patrón y la única diferencia es que en la relación de trabajo puede haber formalidad (contrato de trabajo), o no.

2.4.2 CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que;

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”⁵⁴

Para Barajas Montes de Oca el contrato de trabajo es “el acuerdo de voluntades que se establece entre patrón y trabajador para llevar a cabo una determinada actividad, en que la parte llamada “trabajador” puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares”⁵⁵.

El Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1793, Libro Cuarto, lo define como los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos.⁵⁶

⁵³ No se mencionará el concepto, sino más adelante.

⁵⁴ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p.5

⁵⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. p. 7.

⁵⁶ Agenda Civil del Distrito Federal. Código Civil para el Distrito Federal. p 189.

Por tanto, el contrato de trabajo es aquel acto jurídico en el que se ve inmiscuido un acuerdo de voluntades, en donde una persona llamada trabajador, se compromete con otra llamada patrón a realizar un determinado trabajo a cambio de una remuneración económica.

2.4.2.1 Elementos del contrato

Existen determinados elementos que debe contener el Contrato de Trabajo, para considerarlo como tal, entre ellos el más importante es la formalidad y el legislador señala el contenido formal del contrato individual de trabajo, al determinar que el escrito que contenga el texto de dicho instrumento deberá contener las siguientes condiciones según el artículo 25 de la Ley en comento y que dicta lo siguiente:

- I. “Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinará con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”⁵⁷

El contrato individual de trabajo debe ser un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador ya que es un hecho que a nadie se le debe forzar u obligar a que realice determinada conducta así que, dado el consentimiento en donde el primero ofrece la actividad que va a desempeñar y el segundo manifieste su deseo de aceptar realizar el servicio que requiere, se deben establecer las condiciones generales de trabajo en donde se estipulará con puntos importantes: el salario, la duración de la jornada, vacaciones, aguinaldo, etc.

Ahora bien la única limitante que puede haber en la celebración de este contrato, es que el objeto sea lícito, esto quiere decir, que no contraría la norma jurídica.

También dispone la Ley, en cuanto a la forma del contrato de trabajo, que éste puede ser por escrito o en forma verbal; esto quiere decir, que al momento de platicar y ponerse de acuerdo sobre las condiciones generales del trabajo, se entenderá que existe contrato de trabajo, aunque no medie la forma escrita, ya que se comprueba la relación laboral con el sólo hecho de que el trabajador preste sus servicios a cambio de una remuneración.

2.4.2.2 Duración de los contratos

Dentro del tema que nos ocupa el contrato forma una parte esencial del tema ya que sin éste es más complicado probar que existió una relación de trabajo, asimismo también es trascendental saber la duración de este contrato, porque en

⁵⁷ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p. 6.

caso de despido se podrá determinar la indemnización que le corresponde, máxime que en caso de trabajadores con menos de un año de trabajo, el patrón queda eximido de poder reinstalar al trabajador, por eso es menester conocer la duración de los contratos; además si se fijó por obra o por un tiempo determinado, el patrón no tiene la obligación de renovar el contrato, y en este caso no habría objeto de despido justificado o injustificado, simplemente de terminación de la relación de trabajo.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo, consiste en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, es decir, todo depende de lo que se estipuló en el contrato o del servicio que se va a desempeñar.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 señala que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”⁵⁸

Conforme a lo que establece la ley en comento hay tres modalidades para la duración de los contratos y es por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra.

Patricia Lemus define las anteriores duraciones de los contratos como:

Contrato por tiempo indeterminado. “Es el contrato que se conoce como “la planta”, “base”; tiene fecha de inicio pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo.”

Contrato por tiempo determinado. “Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija...”

⁵⁸ *Ibidem.* p. 6.

Contrato por obra determinada. “Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminadas a la industria de la construcción, puentes caminos, etc....”.⁵⁹

De acuerdo con las anteriores definiciones es claro notar que no hay mucho en donde redundar, ya que se establece cada una de las duraciones de una forma clara y precisa, como el tiempo determinado, ya que se pueden establecer para la realización de un trabajo, en el que solamente se necesita al trabajador por una determinada temporada, un ejemplo es la temporada navideña; otro de los supuestos que da la ley, es por obra determinada, en el que se estipulará el tiempo en base a la terminación de alguna obra, principalmente se da en el área de construcción. Un ejemplo sería cuando se construyen casas de interés social, hasta que estén completamente culminadas, termina la relación de trabajo.

Por último da una regla general, que es cuando no se estipule el tiempo de duración de la relación de trabajo, se dará por entendido que es por tiempo indeterminado, lo que acarrea en que sea más difícil la ruptura de tal relación y dicha relación se prolongará el tiempo que sea necesaria, y sólo se rescindirá por causas que señale la ley.

⁵⁹ Lemus. op.cit., p. 22.

2.5 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Dentro de la relación de trabajo o dentro del contrato de trabajo se deben estipular determinadas condiciones de trabajo, que guiarán la vida económico productiva del trabajador, asimismo constituirán valores sujetos a la protección jurídica de la dignidad e integridad física y mental del hombre, la fuerza de trabajo y la productividad.

Para De la Cueva las condiciones de trabajo son: "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."⁶⁰

Dichas condiciones conforme a la ley deben estar sujetas a la vida del trabajador en su trabajo, ya que éstas guiarán a éste en su desenvolvimiento, otorgándoles derechos a cambio de sus servicios prestados. Estas condiciones deberán estipularse en el contrato individual del trabajo que serán: el salario, la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y utilidades, siendo las que la ley fija como obligatorias; sin embargo, el patrón podrá dar al trabajador otras condiciones, siempre y cuando no contravengan lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo los lineamientos anteriormente planteados, las condiciones generales de trabajo son las que determinarán el salario, la jornada de trabajo, las vacaciones y otras prestaciones de acuerdo al lugar en donde presten sus servicios, y éstas son muy importantes, ya que en el momento mismo en que se dé un despido justificado o injustificado son las que servirán de apoyo para dar al trabajador la

⁶⁰ Garrido Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. p. 73.

indemnización correspondiente, por eso mismo es claro que hay que desglosar cada una de ellas para entenderlas.

2.5.1 SALARIO

Proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio.⁶¹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 dice que: “el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.⁶²

El salario se integra de acuerdo al artículo 84 de la citada ley, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Dentro del salario es trascendental fijar claramente cual va a ser el mismo ya que conforme a éste se va a fijar la indemnización correspondiente en caso de que exista despido, ya sea justificado o injustificado, y en caso de no estar claramente estipulado el juzgador lo fijará de acuerdo a las partes siempre y cuando lo comprueben.

⁶¹ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. p. 135.

⁶² Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p.19.

2.5.2 JORNADA DE TRABAJO

Según la Ley Federal del Trabajo, se entiende por jornada de trabajo “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”⁶³

Por tanto la jornada de trabajo es aquella etapa o duración en que el trabajador está efectuando las actividades encomendadas por el patrón.

2.5.2.1 Tipos de Jornadas

Existen cuatro tipos de jornadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60 y 61⁶⁴ de la mencionada Ley del trabajo, y estos son:

Jornada diurna. Que es la comprendida entre las seis y veinte horas; la jornada máxima será de ocho horas.

Jornada nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas; la jornada máxima será de siete horas.

Jornada mixta. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, y será de siete horas y media como máximo la jornada de trabajo.

Este tipo de aplicación de las jornadas de trabajo son encaminadas a que el trabajador tenga un horario de trabajo que no sea inhumano, asimismo también para que pueda tener convivencia con sus familiares, momentos de recreación y no se la

⁶³ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit.,p.15.

⁶⁴ Ibidem. p. 16

pase en su centro laboral, y pueda dar un descanso a su cuerpo para continuar al día siguiente con la próxima jornada.

Por lo que haciendo un análisis de los tipos de jornadas es de entenderse que la jornada no podrá exceder de ochos horas diarias.

2.5.2.2 Descanso en la jornada de trabajo

Dentro de la jornada de trabajo continua se debe conceder al trabajador un descanso, de media hora por lo menos según lo dicta el artículo 63 de La Ley Federal del Trabajo⁶⁵.

La razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo, y por si las labores o la imposibilidad del trabajador de salir durante las horas de reposo o de comida la ley señala que se le deberá computar como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. (artículo 64).

2.5.2.3 Jornada extraordinaria

Existe otro tipo de jornada que más como un tipo, se puede decir que es el suplemento de las anteriores jornadas, misma que recibe el nombre de Jornada Extraordinaria y se define como el tiempo de prolongación de la Jornada de trabajo, en casos necesarios no excediendo de lo permitido en la ley.

La Ley Federal del Trabajo da opciones en la que ésta puede ser practicada y es en los siguientes artículos:

⁶⁵ *Ibidem.* p. 16

“Artículo 66. Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.”⁶⁶

“Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por este capítulo.”⁶⁷

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Uno se puede confundir con la interpretación de los anteriores artículos, ya que la ley solamente expresa que cuando excede de nueve horas a la semana la jornada extraordinaria entonces, ésta se pagará a un doscientos por ciento; máxime que en un artículo anterior fijó que no podía exceder de nueve horas a la semana. Entonces existe una contradicción en ese sentido, por lo que no necesariamente se debe cumplir esa condición; otra duda que queda al aire es ¿en cuánto se pagan las horas extras que no exceden del límite? ya que no establece con claridad eso, pero allegándose a las leyes de la lógica lo correcto es que se paguen en un cien por ciento, es decir, en la misma cantidad que se paga cada hora de la jornada normal.

Este tipo de condición de trabajo encuadrándolo al tema conlleva a dilucidar la proporción de indemnización en caso de despido injustificado, ya que se tendrán que cuantificar tanto el salario base, como todas aquellas prestaciones e inclusive las horas extraordinarias que laboró el trabajador fuera de su jornada de trabajo.

⁶⁶ Ibídem. p. 16

⁶⁷ Ibídem. p. 17

2.5.3 DÍAS DE DESCANSO

Los días de descanso establecerán en caso de indemnización por despido injustificado o justificado, la cuantificación de acuerdo a los días que laboró y que se le tienen que pagar dentro de su jornada de trabajo o de su jornada extraordinaria.

2.5.3.1 Descanso semanal

El artículo 69 de la ley de la materia dice que “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”⁶⁸

La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70) pero en los reglamentos de la ley se procurará que el día de escaso semanal sea en domingo (artículo 71).⁶⁹

Aún cuando en la exposición de motivos no se haga referencia alguna a la razón que se tuvo para que, en forma preferente, el descanso semanal se efectuó en domingo, en realidad ello se hizo por la costumbre social que se vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran los domingos.⁷⁰

La razón de ser de esta prestación, es evidente, ya que el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, y por ende si alguno de los trabajadores inoportunamente le toca laborar ese día, es necesario que

⁶⁸ *Ibidem* p. 17.

⁶⁹ *Ibidem*. p. 17

⁷⁰ Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. p. 185.

se compense con un 25% extra de su salario ordinario, al que en la práctica se le llama PRIMA DOMINICAL.

2.5.3.2 Descanso obligatorio

El descanso obligatorio difiere del semanal porque en tanto la finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos del significado nacional, esto sin dejar de percibir su salario.

El presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Vicente Fox Quesada, mediante decreto del 16 de enero del año 2006, expidió la reforma al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.”⁷¹

Del anterior artículo lo que se observa es que se siguen conmemorando los mismos días, que estaban establecidos anterior a la reforma, los cambios más

⁷¹Secretaría del Trabajo y Previsión social, página de Internet, 1 de 2, www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/decre/LFT_17ene06.doc. documento recuperado el 6 de febrero del 2008 a las 17:44.

importantes son en que se trató de recorrer los días para no afectar a los labores, es decir, que si uno caía en jueves, los trabajadores no agarraran el viernes también y así perdieran un día de labores.

2.5.3.3 Vacaciones

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara; el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobretodo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación en cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.⁷²

Las vacaciones son la prolongación del descanso semanal, ya que el descanso continuo de varios días; regresa a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, y les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social.

Las vacaciones se computarán de acuerdo al artículo 76 de la Ley en comento que dicta lo siguiente:

“... los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará de dos días por cada cinco de servicios.”⁷³

Por otra parte y en su caso las más importante dice la legislación en su artículo 80 que: “se le debe pagar al trabajador una prima vacacional, no menor al

⁷² Buen. op.cit., p. 192.

⁷³ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op.cit., p.18.

25% de su salario, durante el tiempo en que esté de vacaciones”⁷⁴; esto se puede malinterpretar, pero lo que trata de ver el legislador es que durante las vacaciones el trabajador disfrute de las mismas o salga a relajarse a un lugar determinado, para que cuando vuelva a sus labores ordinarias lo haga con más entusiasmo.

2.5.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Es importante saber cuáles son las obligaciones y derechos que tendrán cada una de las partes durante la relación de trabajo, ya que en caso de que se incumpliera alguna de ellas tanto el trabajador como el patrón podrán solicitar la rescisión de la relación laboral y es por eso que la Ley Federal del Trabajo dicta todas y cada una de las obligaciones de cada uno, es decir, tanto del patrón como del trabajador en sus artículos 132 al 135, pero los más importantes y sobresalientes son en lo que concierne al trabajador y se enfocan del artículo 134 y 135 de la citada ley.

Barajas Montes de Oca da una división de las obligaciones de los trabajadores y dice que se constriñen en una clasificación de seis grupos básicos:

1.- De responsabilidad. Cumplir con las normas y reglamentos interiores de trabajo, en particular las órdenes que reciba en relación con el desempeño de las actividades encomendadas. Por otra parte desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o la persona que lo represente, a cuya autoridad debe estar subordinado en todo lo que se relacione con el trabajo contratado, al igual que contratar el trabajo con intensidad, esmero y cuidados apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

⁷⁴ Buen. op.cit., p. 19.

2.- De higiene y seguridad. a) a observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes; b) comunicar al patrono o a su representante las deficiencias que advierta en la maquinaria e implementos de trabajo, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros; y c) integrar, cuando se le elija, las comisiones de higiene y seguridad u otras establecidas con idénticos fines en la empresa donde preste sus servicios.

3.- De probidad. a) restituir al patrono los materiales no usados; b) conservar en buen estado los materiales y útiles de trabajo sin ser responsable del deterioro normal y uso de los mismos, y c) guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, de fabricación de productos, así como los secretos administrativos cuya divulgación cause perjuicio a la empresa.

4.- De salud. a) Someterse a los reconocimientos médicos previstos para la comprobación de que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable, b) informar al patrono sobre las enfermedades infecciosas que padezca tan pronto como tenga conocimientos de las mismas.

5.- De auxilio. a) prestar toda clase de cooperación y ayuda en cualquier tiempo y ocasión cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los intereses del centro de trabajo o la integridad corporal de sus compañeros.

6.- De concurrencia al trabajo. Dar aviso al patrono salvo caso en fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al desempeño de sus labores. Tampoco debe presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que exista prescripción médica para su uso.⁷⁵

⁷⁵ Barajas. op.cit., p. 11.

Conforme a la clasificación antes mencionada es importante decir que ésta engloba en todas y cada una de las partes la propuesta en la ley, pero de una forma más simple y encuadrando todas y cada una de ellas.

CAPÍTULO 3
RUPTURA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

Al hablar de ruptura, se está refiriendo a separación, disolución de la relación laboral, es decir, que el vínculo que existía entre trabajador y patrón se da por disuelto, ya que no habrá más obligaciones para los trabajadores ni para los empleadores, esto se da por diferentes causas, mismas que se abordarán más adelante y las cuales son terminación o rescisión de la relación de trabajo, ya sea por parte del trabajador o del patrón pero siempre justificadas, o si en su caso, no lo fueran, el trabajador tendría la opción de poder denunciar las mismas y obtener indemnizaciones, como tres meses de salario constitucional o sino la reinstalación a su trabajo en idénticas condiciones que lo venía presentando hasta antes de las separación del mismo.

3.1 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Para Mario de la Cueva “la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”⁷⁶

Se entiende por terminación, “el acabar con la acción o actividad de una persona definitivamente, es decir, dicha acción no puede volver a reiniciarse”⁷⁷

Al abordar el significado de “terminó” deben suponerse determinadas cualidades, ya que si bien es cierto el concepto terminación y rescisión engloban una misma cosa, el legislador trató de darle un giro para separar estos dos conceptos y encuadrar circunstancias diferentes en cuanto a las terminaciones de las relaciones de trabajo, siendo que al final de todo la terminación es la ruptura de las relaciones

⁷⁶ Cueva, Mario De la, citado en la obra de José Dávalos. Derecho del Trabajo I. p. 171.

⁷⁷ García Flores, Jacinto. Fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p. 123.

de trabajo por cualquiera de las causas que se den siempre y cuando ésta sea imposible de volverse a tener.

Pero el legislador determinó ciertas causales de la terminación de las relaciones laborales y en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo dicta:

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

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el Artículo 434.”⁷⁸

Dentro de las causales antes mencionadas, está el mutuo consentimiento de las partes, esto se refiere a la renuncia del trabajador y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces lo que se hace es presionar al trabajador para que renuncie y así no incurrir en una causa de rescisión que pueda ser imputable al trabajador, es decir, que caiga en un despido injustificado, ya que la renuncia del trabajador firmada hace suponer que éste ya no desea que continúe la relación laboral y por tanto se da por terminada la misma sin que haya, mayores consecuencias para los patrones.

Por lo que la renuncia no es un convenio ni una liquidación y por tal motivo no requiere, para su validez, de la ratificación ante los tribunales de trabajo.⁷⁹

⁷⁸ Agenda Laboral del Trabajo 2004, Ley Federal del Trabajo. pp. 14 y 15.

⁷⁹ Cueva, Mario de la, citado en la obra de José Dávalos. op.cit., p. 173.

La renuncia se puede hacer conforme a cada una de las necesidades del trabajador, escribiendo lo que se considere necesario, pero nunca olvidando, la fecha en que se dejará el empleo, para que así el patrono pueda darle su liquidación de acuerdo a lo que la ley estipule. Para dar un ejemplo más claro de cómo debe estar redactada la renuncia véase el ANEXO 1.

Otra causal es la muerte del trabajador, misma que es una causa natural de la terminación de la relación de trabajo, ya que dicha relación debe de tener aquel vínculo, entre el trabajador y el patrón, en donde el trabajador debe prestar un servicio personal y subordinado al segundo y al no existir en este caso el primero que es el trabajador por lógica inmediatamente, se da la terminación de la relación de trabajo.

En cuanto a la causal de terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital; esta causal trata de los casos que se deriva de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, y es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.⁸⁰

Por consiguiente al no haber materia de trabajo, ni existir aquel servicio personal que deba prestarse, en ese momento se acaba la relación de trabajo, ya que al momento de ser contratado se fijó el tiempo o el tipo de trabajo que se tenía que realizar y hasta cuando duraba tal relación, por ende termina de forma definitiva, hasta en tanto el patrón quiera volver a contratar sus servicios, si es que así lo requiere.

Y, por último, es la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación de trabajo, como su nombre lo indica que es aquella incapacidad del trabajador para desempeñar las funciones que le

⁸⁰ *Ibidem.* p. 173.

fueron encomendadas, en este caso y al existir la imposibilidad siempre y cuando así lo manifieste el trabajador, se da por terminada la relación de trabajo, al no prevalecer el motivo que le dio origen a la relación.

De esta causal la ley ampara y protege al trabajador, dándole una opción en caso de que manifieste su incapacidad, siempre y cuando ésta no sea por motivo de riesgo laboral, en su artículo 54 de la mencionada ley, que dicta lo siguiente.

“...si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.”⁸¹

3.2 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Para Mario de la Cueva “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”⁸²

Según Santos Azuela, la rescisión se define como: “la disolución de la relación individual del trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte.”⁸³

Dentro de las anteriores definiciones, se coincide con los autores ya que en la disolución de la relación de trabajo, se da la separación definitiva de las relaciones de trabajo esto a causa del incumplimiento de las obligaciones del patrón o del

⁸¹ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 15.

⁸² Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 241.

⁸³ Santos Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. p. 170.

trabajador y dicha rescisión puede invocarse por cualquiera de las partes siempre y cuando hayan incumplido en dichas obligaciones no importando el momento en que se den las mismas y por consiguiente debe de tener ciertas características, mismas que José Dávalos menciona, alguna de ellas que son:

- I. “Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.”⁸⁴.

Dentro de las características que se mencionan es importante recalcar que la rescisión es realizada por alguno de los sujetos de la relación de trabajo, ya que si fuera por ambos no se estaría en la figura de la rescisión, sino de la terminación, ya que existiría mutuo consentimiento; además que el hecho de que se tenga el derecho de ejercitar la acción de rescisión no precisa que sea obligatoria ésta; y por último si tal rescisión es invocada por el patrón implica la obligación de dar aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión, tanto al trabajador, como a la autoridad, que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

La rescisión tiene dos hipótesis una en cuanto a que se puede dar la rescisión sin responsabilidad para el trabajador y otra en cuanto a sin responsabilidad para el patrón.

Esta cuestión provoca confusión ya que cuando el patrón pide la rescisión sin causas imputadas a él, se le puede nombrar despido y en este caso, éste tiene

⁸⁴ Dávalos. op cit., p. 140.

determinadas obligaciones⁸⁵ y por otra parte en cuanto a la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, es como un tipo retiro, ya que el trabajador se separa voluntariamente de la relación de trabajo porque el patrón incumplió con condiciones de trabajo o con obligaciones de éste.

Por lo tanto, dentro de la rescisión se hará una separación de estas dos grandes vertientes en donde una abordará la rescisión que hace el trabajador por así convenir a sus intereses y otra en donde el patrón despide al trabajador.

3.2.1 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR

Dentro de las dos diferentes instancias en las que se da la rescisión de las relaciones de trabajo, una de las que probablemente menos se da es la ocasionada por parte del trabajador, en cuanto a que no está de acuerdo con las condiciones de trabajo, que no se cumplen o que dañan su estabilidad física o psicológica, y la Ley Federal del Trabajo dicta las siguientes causales:

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

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

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

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

⁸⁵ Mismas que se abordaran más adelante cuando se vea el tema despido.

- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”⁸⁶

No se entrará al estudio de cada una de las anteriores causales por no tener relevancia en el estudio del tema de interés; sin embargo, es importante dar a conocer las consecuencias de las mismas.

De presentarse estas causales el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes en que sucedan los hechos que se configuran en alguna de las causales anteriores, porque de lo contrario se tendrá como aceptada tal situación y entonces no habría ninguna acción en contra del patrón; asimismo el trabajador tiene derecho a asistir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda y demandar veinte días de salario, además de 3 meses de indemnización, consistentes en salarios; sin embargo, el trabajador deberá comprobar las causas justificadas de la separación, contando un término de 30 días para hacerlo.

⁸⁶ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 14.

3.2.2 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRÓN (DESPIDO).

En esta forma de rescindir las relaciones de trabajo, el patrón es quien da la pauta para que el trabajador deje de prestar sus servicios, debido a alguna falta grave o al incumplir con sus obligaciones; por lo tanto, en la práctica como en la ley se señala como despido, y en este caso se utilizará el mismo término para nombrar a la rescisión que se hace por parte del patrón.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de investigaciones Jurídicas, define al despido como “la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento”.

Para Néstor de Buen el despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, “un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”⁸⁷

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como “ el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo”.⁸⁸

José Dávalos dice que el despido “es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios”.⁸⁹

En la dogmática se habla de despido manifiesto y de despido tácito, entendiéndose por éste “el operado por el patrón con actitudes lesivas como el trato

⁸⁷ Buen Lozano, Néstor de, Derecho del Trabajo. p. 80.

⁸⁸ Cueva, Mario de la, citado en la obra de José Dávalos. op.cit., p. 145.

⁸⁹ Dávalos. op.cit., p. 145.

injusto o discriminatorio, la mala voluntad, la prepotencia, o la negativa caprichosa de licencias.”⁹⁰En este caso el despido se toma de una forma subjetiva, ya que muchas veces al despedir un trabajador se toma en consideración que no esté realizando correctamente su trabajo o altere condiciones y costumbres que afecten el buen funcionamiento de la empresa, por eso es que no tiene que verse de ese modo; aunque también muchas veces los despidos se realizan sin forma justificada y en este caso se lesionan derechos del trabajador, pero por eso la ley ha determinado ciertas prerrogativas a favor de él.

El despido es la rescisión de la relación de trabajo, por causas imputables al trabajador; esto quiere decir, que se ocasiona porque el trabajador incumplió con sus obligaciones, siempre y cuando el patrón quiera ejercer el derecho de despedir al trabajador.

El despido no implica la extinción de la relación laboral pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre el compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral⁹¹

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo por Despido Justificado

La ley determina las causas por las que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él; esto lo hace para que no haya confusiones en cuanto a cuales podrían ser las causas de rescisión y en su caso se realicen despidos injustificados, tomándose como justificados, ya que no existiría una regla para poder definirlos; por lo tanto hace las siguientes determinaciones de posibles causas y las encuadra en la ley, misma que dice:

⁹⁰ Santos Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. p. 174.

⁹¹ *Ibidem*. p. 146.

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;”⁹²

En este caso la ley de forma excepcional, autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir actitudes o facultades de que el trabajador carecía,⁹³ por lo que hace que sea un engaño de forma individual o en donde sólo el trabajador intervendría y otro en donde existe cierto grado de maquinación y en donde además del trabajador, el sindicato al que pertenece también puede intervenir.⁹⁴

Por lo tanto, se está hablando de engaño ya sea de una de las partes o de ambas, considerando sólo al sindicato y al trabajador, y por consiguiente se están dando vicios dentro del contrato, ya que se miente sobre las aptitudes o facultades que en verdad tiene el trabajador, mismo que fue contratado por tener ciertas habilidades; de lo que se desprende que se trata de dar nulidad a determinado contrato individual de trabajo, ya que al momento de realizarse se engaña con artimañas al empleador. Y será suficiente comprobar que el trabajador no tiene o cuenta con esas aptitudes que supuestamente dijo tener, para que éste sea despedido de forma justificada.

La Ley Federal del Trabajo habla de 30 días para poder hacer uso de esta causal, esto por entenderse que si el trabajador no tiene determinadas aptitudes se hará notar desde el momento en que empiece a prestar sus servicios en esa

⁹² Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 11.

⁹³ Buen. op.cit., p. 84.

⁹⁴ Reynoso Castillo, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias, p. 302.

empresa y por lo tanto el patrón inmediatamente lo notará; y en caso de saberlo y no despedirlo, se tendrá por conforme con el trabajo desempeñado.

II. “Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;”⁹⁵

Para Roberto Muñoz Ramón las faltas de probidad u honradez “son las acciones u omisiones del trabajador delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aun cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal, falta de rectitud, de ánimo, de hombría de bien y de integridad en el obrar”,⁹⁶

José Dávalos dice: “por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación contra terceros, desprestigia a la empresa en que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También quien cobra un salario para realizar un trabajo determinado en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajador falto de probidad.”⁹⁷

Los anteriores ejemplos dictan de forma clara cuales son algunas de las faltas de probidad quizá más sobresalientes, mismas que son aquellas faltas que afectan la integridad de la empresa y que vienen encaminadas a la disminución del patrimonio de la misma, ya que al realizar el trabajador conductas como no realizar su trabajo,

⁹⁵ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 11.

⁹⁶ Muñoz, citado en la obra de Santos. op.cit., p.173.

⁹⁷ Dávalos. op.cit., p. 148.

dormirse en el mismo etc., afectan la productividad de la empresa o establecimiento, además, de que perjudican el buen funcionamiento entre los empleados.

Otra de las causas previstas en esta causal son la violencia y los amagos o los malos tratamientos a los patrones, o jefes superiores e incluso a sus familiares o personal directivo de la empresa o establecimiento, dichos malos tratos son una forma imprescindible de dar por terminada la relación laboral, ya que cuando el trabajador falta al respeto imponiendo miedo y agresividad tanto a la salud física como mental de personas superiores o inferiores a éste, hablando de nivel profesional, ya no existe la causal principal de la relación de trabajo, ya que no existiría la subordinación del trabajador al patrón y en este caso ya no se realizaría el trabajo de forma correcta, además de existir falta de respeto y poca armonía en el trabajo, por eso debe darse de forma inmediata la rescisión de la relación de trabajo cuando existieren estas causas, salvo que éstas fueran causadas por culpa del patrón.

III. “Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;”⁹⁸

En esta causal es conveniente mencionar que los actos de violencia, amagos o malos tratamientos de trabajador a trabajador, son igualmente graves ya que esto altera la convivencia laboral y por tanto el trabajo que desempeñan los mismos ya no se realizaría de manera correcta; pero el legislador convenientemente hizo la aclaración de que tales actos o causas deben de alterar la disciplina del lugar, si no es así aun cuando se comentan ciertos actos de violencia en contra de una trabajador y provocado por otro trabajador, en este caso el afectado tendrá que recurrir a otra instancia, ya que sería un asunto personal que no competiría a la empresa.

⁹⁸ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 11.

IV. "Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;"⁹⁹

En esta fracción es importante destacar la expresión "fuera de servicio" ya que se presenta como una ampliación del compromiso de los trabajadores, en cuanto al comportamiento que deben observar con motivo del trabajo. Se trata de una idea acertada en la medida que la relación de respeto que debe haber en el centro de trabajo no desaparece fuera del mismo¹⁰⁰

Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

V. "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;"¹⁰¹

En esta causal es importante mencionar que lo que trató el legislador es proteger el patrimonio de la empresa, esto sin afectar al trabajador, porque la situación de la causal es que se produzcan perjuicios materiales, realizados intencionalmente por el trabajador, es decir, con dolo y mala fe por parte de él durante el desempeño de sus labores y que sean comprobados, ya que si en dicho perjuicio se comprueba que no fue por causa del trabajador sino por desgaste natural del edificio, maquinaria, instrumento o cualquier otro patrimonio de la empresa, en este caso se estaría ante un despido injustificado, por consiguiente no habría perjuicio del trabajador hacia la empresa.

⁹⁹ Ibidem. p. 12.

¹⁰⁰ Dávalos. op.cit., p. 305.

¹⁰¹ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p. 12.

VI. “Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;”¹⁰²

Este se enfoca básicamente al anterior, pero sin dolo ni mala fe solamente por descuido o negligencia del trabajador, esto es , que el trabajador no siguiera los lineamientos establecidos en la empresa para el cuidado, mantenimiento y utilización de tales bienes y que por esa causa se diera un menoscabo en el patrimonio de la misma, en esa situación el patrono podrá optar por despedir al trabajador, ya que tenía que seguir reglas e instrucciones y al dejarlas de hacer estaría incumpliendo con sus obligaciones y por lo mismo en perjuicio del patrimonio de la empresa, que afecta en general tanto al patrón como al establecimiento o empresa.

VII. “Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; ”¹⁰³

El trabajador al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra¹⁰⁴, esto es, “el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal”¹⁰⁵

Siguiendo el lineamiento de la anterior causal es preciso mencionar que la imprudencia o descuido inexcusable al que aduce el legislador, no significa que se realice el daño, sino que el hecho de poner en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas es motivo suficiente para que se dé el despido, claro que dichos hechos deben ir relacionados con alguna causa grave que realizó el trabajador tras haber ido en contra de las reglas de seguridad establecidas en dicho

¹⁰² Ibidem. p. 12

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Dávalos. op.cit., p. 152.

¹⁰⁵ Buen. op.cit., p. 91.

recinto y de las cuales es totalmente culpa del empleado que ocurriera esa exposición de peligro al mismo.

VIII. “Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;”¹⁰⁶

“Los actos inmorales serían aquellos contrarios a lo que socialmente se considera aceptado y como buenas costumbres, en ocasiones, tiene que ver con conductas con alguna connotación sexual.”¹⁰⁷ Estos actos inmorales básicamente son muy difíciles de definir ya que van relacionados de acuerdo a las costumbres de cada región y también conforme a lo que cada establecimiento y empresa considera como tales.

Por lo que podría enfocarse de manera muy amplia lo que significa actos inmorales, algún ejemplo podría ser pasear desnudo en el lugar de trabajo, realizar alguna conducta sexual en el centro de trabajo, entre otras que serían muy notorias; cabe decir que se tienen que encuadrar a los usos y costumbres de cada región y a las que estipula cada empresa o establecimiento, ya que también existen establecimientos que se dedican a dar al público shows en cantinas o table dance, y en este caso no existen actos inmorales ya que el lugar se dedica a ese tipo de trabajo; por lo tanto, deberá quedar establecido que se considera un acto inmoral y esto será guiado de acuerdo a las normas mismas o del lugar.

IX. “Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;”¹⁰⁸

Se entiende por “secreto” “todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que,

¹⁰⁶ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 12

¹⁰⁷ Reynoso. op.cit., p. 307.

¹⁰⁸ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 12

siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado independientemente de la voluntad del empleador.”¹⁰⁹

En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones, normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión.¹¹⁰

En los anteriores supuestos existen secretos de fabricación en determinadas empresas, que el hecho de hacerse saber acarrea grandes perjuicios a éstas, ya que podría la competencia enterarse de estos y como consecuencia tendrían un perjuicio en su producto, por eso es importante decir que si un trabajador revela esos secretos trae como consecuencia que se dé inmediatamente el despido, ya que una de las principales obligaciones del trabajador es guardar esos secretos.

X. “Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.”¹¹¹

Es importante aclarar que las faltas de que habla la fracción anterior no necesariamente deben ser continuas, sino que basta con que falte tres veces en un periodo de 30 días, para que se dé la causal y se despida al trabajador; esto tomando en consideración que las faltas deben de ser injustificadas, de lo contrario no podrá rescindirse la relación de trabajo ya que existiría motivo justificado para faltar esos días.

XI. “Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”¹¹²

¹⁰⁹ Dávalos. op.cit., p. 153.

¹¹⁰ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. p. 282.

¹¹¹ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p. 12

¹¹² *Ibidem*.

El trabajador tiene la obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.¹¹³

Uno de los elementos más importantes de la relación de trabajo, es la subordinación por parte del trabajador para con el patrón; es decir, que debe de obedecerlo en todo momento, siempre y cuando la obediencia sea respecto a labores dentro de la jornada de trabajo y éstas no afecten la moral y las buenas costumbres; por consiguiente, si el empleado no quiere obedecer y no está cumpliendo con sus obligaciones es opción del empleador despedirlo, ya que no cumple con sus funciones.

XII. "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;"¹¹⁴

Esta causal lo que busca es proteger la integridad física de los trabajadores, ya que se deben adoptar ciertas medidas que vayan enfocadas a su protección; por lo tanto, al no adoptarse esas medidas el trabajador queda en riesgo pudiéndose ocasionar un accidente que lo afecte directamente.

También es importante mencionar que se hizo como una manera de que el patrón no tenga que pagar una indemnización por riesgo o accidente de trabajo, ya que si el trabajador provocó su accidente, por negarse a adoptar medidas preventivas, en este caso él tiene que asumir las consecuencias. No obstante la empresa debe tener los señalamientos y medidas de seguridad, porque en caso de no tenerlas todo accidente que suceda dentro de la empresa o establecimiento se

¹¹³ Dávalos. op.cit., p. 156.

¹¹⁴ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p. 12

considerará como accidente de trabajo, ya que no hay señalamientos que indiquen las precauciones que deberá seguir el trabajador en la realización de sus actividades; y por lo tanto, es ilógico que él pueda prevenir consecuencias en el trabajo.

XIII. "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;"¹¹⁵

El trabajador debe de asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; esto es lo que se trata de evitar con esta sanción.

Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción médica, misma que deberá ser expedida o avalada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, clínica o institución en el que esté dado de alta ya que las constancias médicas particulares no tiene validez, por encontrarse susceptibles de ser alteradas o simplemente ser falsas.

El estado de embriaguez del trabajador no es necesario comprobarlo con examen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permiten apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes los rodean.¹¹⁶

¹¹⁵ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p. 12.

¹¹⁶ Dávalos. op.cit., p. 157.

XIV. "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y "¹¹⁷

En este caso es importante precisar que mientras un trabajador se encuentre en el proceso se da una suspensión de las relaciones de trabajo, y en caso de que su sentencia sea absolutoria, éste podrá regresar a su empleo; sin embargo si es condenatoria y esa implica la prisión del mismo, por obvias razones el trabajador ya no puede regresar a las labores en su empleo, por eso se da la rescisión de las relaciones de trabajo, esto es por imposibilidad a realizarse el trabajo al que le fue encomendado.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

3.2.2.1 Despido Justificado

Las anteriores causales dan pauta al despido, que como ya había quedado estipulado es aquel que de manera unilateral dicta el patrón para dar rescisión a la relación de trabajo que tiene con el trabajador.

El despido justificado se da debido a que, el trabajador incumplió con obligaciones o se encuentra realizando conductas graves que afectan la estabilidad y el patrimonio de la empresa o establecimiento; no olvidando que este despido debe

¹¹⁷ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p. 12

estar encuadrado en alguna de las causales que la ley dicta, de lo contrario se volvería injustificado.

Es importante mencionar que si el patrón cumple con todas las indicaciones que la ley dicta para dar tal rescisión, el despido será justificado, dentro de estas indicaciones son las de dar aviso por escrito al trabajador de las causas de rescisión de trabajo.

3.2.2.1.1 Aviso de Despido

El aviso de despido es una de las formalidades principales que la ley requiere para considerar el despido como justificado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.

Además, aduce que en caso de no observar el patrón dicha formalidad "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión", lo que tendrá como consecuencia que, si no se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.¹¹⁸

La ley por si sola no enuncia literalmente los requisitos que debe contener el aviso de despido, ésta únicamente aduce que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, sin estipular la forma en si,

¹¹⁸ Cueva, citado en la obra de Dávalos. Op cit. p. 141.

por lo que la misma debe basarse en la práctica y en la lógica para determinar un formato que contenga los requisitos indispensables y otros que sean de utilidad para la realización del mismo, así como para que el formato del aviso lleve datos que acarreen la verdad del mismo, que la falta de ellos haría imposible saber los detalles en caso de que se presentara una controversia.

3.2.2.1.2 Requisitos del Aviso de Despido

Para Jorge del Rivero Medina existen ciertos requisitos que debe tener el aviso de despido, los cuales son:

a) "Debe estar dirigido al trabajador en forma personal. En caso de que se quiera despedir a dos o más trabajadores, los escritos deben de hacerse de forma individual, ya que cada escrito basará la causa o causas del despido.

b) Debe constar en forma clara el aviso de despido justificado. Dentro del escrito, debe quedar asentado claramente que se le está dando aviso de despido al trabajador, sin que quede duda respecto a ese punto.

c) Debe contener la fecha exacta en que se realiza el despido. Se debe anotar la fecha correctamente, día, mes y año en que el trabajador queda despedido, misma fecha en la cual ya no tendrá acceso a las instalaciones. Por lo tanto esta fecha produce el efecto legal de iniciar el plazo de prescripción para que el trabajador pueda interponer alguna demanda.

d) Debe de tener la causa o causas del despido. Estas causas son las que se precisan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; al momento de citar la causa o causas, no se recomienda que sólo se mencione la fracción del artículo, sino que se especifique la causa, ya que en las fracciones se mencionan varias causas y esto podría confundir al trabajador e inclusive a la autoridad.

e) Debe anotarse la conducta que realizó el trabajador, que encuadre en la hipótesis legal. Los hechos que versen en el aviso de despido deben ser ubicados en el tiempo y espacio, por lo tanto deben anotarse circunstancias de tiempo, modo y lugar de cómo ocurrieron los hechos que propiciaron el despido del trabajador.

f) Debe estar firmado por el patrón o por alguno de sus representantes. Como los trabajadores de confianza son considerados como los representantes del patrón, según lo ordenado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, pueden despedir justificadamente a cualquier trabajador de base y el aviso que firmen surtirá todos los efectos legales del caso. El aviso puede estar firmado por el jefe inmediato, por el responsable del área especializada o por cualquier otro supervisor de mayor rango que hubiere en la fuente de empleo.”¹¹⁹

Considerando los anteriores requisitos para el aviso de despido, es importante decir que se coincide con el autor ya que, el aviso de despido no puede dejar de contener esos requisitos, como son: que debe dirigirse de forma personal tomando en consideración que debe contener el nombre del trabajador, el puesto que desempeñaba, el horario de labores en que trabajaba, además de que se le debe entregar de forma personal y no por otro conducto, ya que en caso de no recibirlo éste, inmediatamente se tendría que dar aviso a la Junta respectiva, y pedir que ésta notifique al trabajador, porque de lo contrario se entendería que el despido fue injustificado, quedando el patrón a expensas de tener que pagar o indemnizar al trabajador conforme a la ley.

Otro de los requisitos y que la propia ley marca es la de estipular la causa o causas del despido, misma que se tiene que anotar conforme a las establecidas en el artículo 47 de la ley en comento; asimismo se tendrá que especificar cual fue la acción que cometió el trabajador, misma que deberá decirse paso a paso, es decir,

¹¹⁹ Rivero Medina, Jorge del. Despido Justificado y Actas Laborales. pp. 136-139.

colocando la falta con todos los detalles, decir porque encuadra en dicha causal, esto con el fin de saber exactamente cual fue la falta grave y de asegurarse de que en verdad encuadre con la causal o causales aducidas.

Y por último pero no menos importante es que debe anotarse la fecha exacta en que el trabajador es despedido, para así saber cual es el día en que el trabajador deja de prestar sus servicios a la empresa o establecimiento; también el aviso deberá de ir acompañado por la firma del jefe inmediato, por el responsable del área especializada o por cualquier otro supervisor de mayor rango que hubiere en la fuente de empleo, para así darle la validez necesaria; y por lo tanto, saber cuál es la persona que lo está despidiendo.

Y el patrón o sus representantes no podrán alegar ante la junta que el aviso de despido no es válido por haber sido firmado por un supervisor que no tiene facultades para hacerlo, pues aunque en la fuente de trabajo existan normas internas que señalen con claridad las facultades que se les confieren a cada supervisor, para efectos de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera de ellos puede firmar válidamente el aviso de despido justificado, por lo que se concluye que las normas internas de la fuente de trabajo no tiene relevancia alguna fuera de ella y en todo caso siempre se debe estar a lo que ordena la ley laboral.¹²⁰

Si un trabajador de confianza hubiere firmado el citado aviso de despido sin estar autorizado para ello por el patrón, se le podrá sancionar o, en su caso, despedir justificadamente, pero esto no afectará al aviso que él a su vez firmó y el patrón estará obligado a enfrentar las consecuencias legales que del mismo se deriven.

Una vez que se tiene bien elaborado el aviso de despido justificado, deberá ser entregado al trabajador para que conozca la fecha exacta de su despido e inicie

¹²⁰ *Ibidem.* p. 140.

el plazo de dos meses para que se dé la prescripción de la acción laboral que tiene para demandar al patrón.

Juan Hernández Herrera menciona que: “es importante que al momento de entregar el aviso de rescisión al trabajador, se tengan dos testigos de asistencia para que conste que no se le forzó a primera instancia, a firmar dicho aviso. Por otra parte, si el trabajador se niega a recibirlo, es importante que en la última hoja del aviso se redacte la leyenda *el trabajador se negó a recibir dicho aviso* refiriendo también la fecha y hora además de los nombres de los testigos de asistencia, debiendo firmar estos en ella.”¹²¹

El patrón deberá entregar al trabajador el aviso dentro de los treinta días siguientes a las fechas en que tenga conocimiento de la causa o causas de despido justificado en que hubiere incurrido el trabajador, según lo dispuesto por el artículo 517, fracción primera, de la Ley Federal del Trabajo, que dicta lo siguiente:

“...Acciones que prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios...”¹²²

Joaquín Briones comenta “que en diversas legislaciones de derecho comparado se prevé que la comunicación de despido, en caso de negarse el trabajador a recibirla puede comunicársele a través de telegrama certificado con acuse de recibo, dado que este medio tiene el carácter de fedatario, ello sin perjuicio de que se le envíe carta ampliando el texto.”¹²³ Para dejar mas claramente estipulado de cómo se debe realizar un aviso de despido, (véase ANEXO 2).

En nuestro Derecho, al enviarse un telegrama, haría del aviso de despido una forma impersonal de realizarlo y esto traería totales contradicciones ya que el

¹²¹ Hernández. op.cit., p. 36.

¹²² Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p.162

¹²³ Briones. op. cit., p. 46.

trabajador debe estar subordinado por un jefe inmediato y éste en su caso es el que tendría que dar ese aviso de la manera que anteriormente se previó, además que esto acarrearía el supuesto de que se le forzó al trabajador al firmar ya que no se estaría ante la presencia de dos testigos y se dejaría al trabajador en total estado de indefensión, por lo que a la conclusión que se llega es que debe hacerse de forma personal y no por conducto de algún medio que pudiera interferir en las condiciones antes establecidas.

Si el trabajador se negara a recibir el aviso de despido, el patrón puede elaborar un documento en donde firmen dos testigos y en el que conste que se le intentó entregar el citado aviso y que el trabajador se negó a recibirlo. Con esta constancia se podrá recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días hábiles posteriores, para solicitarle que notifique al trabajador en su domicilio el aviso de despido justificado, el cual debe exhibir debidamente firmado.¹²⁴

El escrito que se debe enviar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe atender a las necesidades básicas de una promoción, pero identifica puntos importantes que se enfocan al aviso de despido ya que tendrá que identificar nuevamente el nombre del trabajador, la causal o causales de despido y las circunstancias por las que el trabajador se negó a recibir el aviso y los más importante es que deberá ir acompañado del aviso de despido original, para dar una mejor idea de la promoción (véase ANEXO 3).

3.2.2.2 Despido Injustificado

El despido injustificado como se analizó anteriormente procede cuando no se entrega aviso al trabajador o a la Junta del despido, esto según el artículo 50, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁴ Rivero. op cit., p. 141.

Cabe mencionar que dicho precepto es una arbitrariedad por parte de la autoridad, al dictar que sólo por el hecho de no haberse dado aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje por escrito del despido, se da automáticamente el despido de manera injustificada, ya que el despido muchas veces en la práctica se da sin dar aviso, confiando el patrón de que el trabajador no intentará ninguna acción, porque se encuentra enterado de la falta o faltas que comentó para perder su empleo y en este caso dar rescisión a la relación de trabajo.

Otras veces lo que sucede es que los trabajadores abandonan su empleo y demandan un despido injustificado, que como ya se observó, sólo basta el hecho de que no se dé el aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se configure el despido injustificado.

Existen muchas causas del porqué la Ley está errando en mantener dicho párrafo, pero no se entrará al estudio del despido justificado, ya que sólo lo que es de interés es cuando se da el despido injustificado y las indemnizaciones que le corresponden al trabajador.

Dichas indemnizaciones son consistentes a opción del trabajador en tres meses de indemnización constitucional o en su caso la reinstalación en las mismas condiciones que se encontraba trabajado hasta antes de su despido, dadas las condiciones y la importancias que tiene para el tema analizar tales, éstas serán analizadas en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4
INDEMNIZACIONES EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO

Primeramente hay que aclarar que es la indemnización. Éste es un término utilizado principalmente en el área del Derecho, basado en las leyes que se dictan en nuestro país; es decir, en las normas que los ciudadanos deben obedecer, para guiarse con rectitud, y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario. En palabras simples es una "compensación" que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.

La transacción mencionada corresponde a la petición realizada por parte de la víctima o acreedor de una determinada suma de dinero, la que deberá ser equivalente al daño producido o a las ganancias y beneficios que hubiese adquirido de no haberse producido cierto daño por parte del victimario o deudor. Es por esto que, generalmente, se habla de indemnización de perjuicios, entendiendo "perjuicio" como aquel daño producido por el deudor o victimario, y que deberá ser compensado.

En el caso en que se enfoca este proyecto, la indemnización, se observará como aquella suma de dinero que el trabajador pide al patrón a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto porque se le ocasionó un daño grave al trabajador, cuando se encontraba en su centro de trabajo, dicha cantidad será fijada por la propia ley, de acuerdo a lo que percibía en salario el trabajador.

4.1 INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES CONSTITUCIONAL

La indemnización consistente en los tres meses de salario constitucional se encuentra consagrada en el artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual dicta:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”¹²⁵

Esta fracción es la primera en la que se dio surgimiento a tal indemnización y la cual da la pauta para que sea consagrada en la última parte del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que en caso de despido injustificado el trabajador a su elección podrá ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba hasta antes de que se diera el despido o se le indemnice por la suma de tres meses de salario.

Normalmente se da muy poco que el trabajador pida al momento de demandar el despido injustificado como acción principal la indemnización de los tres meses de salario, ya que automáticamente se estaría optando por rescindir la relación de trabajo y por tanto según la práctica solamente la indemnización equivaldría a los tres meses de salario, más prestaciones que se le quedaron a deber o a que tenga derecho y no se le daría la indemnización correspondiente de los 20 días por año, tal y como lo afirma Baltasar Flores, mismo que aduce, en la práctica resulta falso lo estipulado en dicho precepto, porque un trabajador que tenga antigüedad no tiene opción de reclamar la indemnización, pues si opta por ella automáticamente perderá su derecho a los 20 días por año de servicios a que se refiere la fracción II del artículo 50 de la propia ley, pues para poder tener derecho a tal indemnización se requiere que el trabajador reclame y opte por la reinstalación en su empleo y, que además el patrón se niegue a reinstalarlo, por lo que es esa negativa patronal la que en realidad confiere al trabajador el derecho al pago de los 20 días por cada año de servicios.¹²⁶

¹²⁵ Agenda de Amparo. p. 95.

¹²⁶ Flores Cavazos, Baltazar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio 2000. p. 78.

Lo anterior aunque se dé en la práctica, está totalmente equivocado, porque si bien es cierto la ley da opciones de indemnización o reinstalación, también dicta que tendrá derecho a las que indica el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que son los 20 días por año de servicios, y vuelve a repetir los tres meses de salario, además de prestaciones que le corresponden al trabajador y por supuesto los salarios caídos, que son aquellos salarios que el trabajador dejó de percibir durante el lapso en que fue despedido, hasta la fecha en que se dicte el laudo, mismo que podrá ser condenatorio o absolutorio y de ello dependerá si la Junta prevé que el despido que se dio fue justificado o injustificado.

Por lo tanto es absurdo que sólo por el hecho de obtener como indemnización los 20 días por año de servicios, se opte por la reinstalación, esto, para no dar por terminada la relación de trabajo, ya que aunque se opte por los tres meses de salario, le corresponden los mismos derechos.

4.2 REINSTALACIÓN

La reinstalación es una manera de indemnización, pero ésta se da restituyendo de manera física, esto es restaurando el perjuicio que se le causó; por lo tanto, es la parte fundamental de esta investigación, así, al no existir definición alguna de ésta, la consideraremos como la reincorporación de un trabajador al centro de trabajo en donde desempeñaba sus funciones, en las mismas condiciones en que las realizaba hasta antes del despido del cual fue objeto.

Al hablar de reinstalación, se entenderá de una forma muy compleja, porque ésta no tiene mucho en donde ahondar, porque, por decirlo así, es una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores, una vez que son despedidos injustificadamente. La forma más precisa y según la ley la correcta, es reinstalar al trabajador en su antiguo empleo, para que éste no sufra ningún cambio y perjuicio alguno, dado que no cambiará en nada la situación en que se encontraba hasta antes del despido arbitrario del que fue sujeto.

De lo anterior es menester decir que si bien es cierto probablemente una solución más factible para el trabajador sería que no cambiará en nada su situación laboral y seguir prestando sus servicios, de la misma forma en que lo venía realizando, también es cierto que por alguna causa o motivo quizás no justificado, el trabajador fue despedido, entonces su situación laboral, ya no sería la misma, respecto a que habrían rencillas, con el personal que lo despidió

Por lo tanto, al regresar el trabajador a su centro de empleo, ya no se desempeñaría de la misma forma en que lo hacía hasta antes del despido, porque en la empresa o establecimiento no va a ser tratado de manera igual debido a las causas que se ocuparon en su despido, pues la mayoría de las veces los trabajadores son despedidos de una forma justificada y existen determinados

altercados entre ellos y sus patrones; sin embargo, la ley apunta claramente que aunque el despido sea justificado, con el hecho de no haber presentado aviso del despido al trabajador se configura el despido injustificado y entonces el trabajador tendrá derecho a reclamar determinadas indemnizaciones que se encuentran consagradas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que dictan lo siguiente:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹²⁷

El anterior artículo fija claramente las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de que sufra un despido injustificado, en donde solamente podrá elegir alguna de las indemnizaciones que marca el artículo, misma que el trabajador por lo regular elige la reinstalación, esto para que sigan corriendo los salarios caídos que marca el apartado, mismos que cuando se termine el juicio tendrán que ser pagados por el patrón cuando sea culpable del despido injustificado y se dicte Laudo en contra.

La reinstalación se pide dentro de las prestaciones de la demanda de despido injustificado, y la puede solicitar el trabajador durante el procedimiento o una vez dictado el Laudo¹²⁸, durante el proceso de ejecución, pero dentro de ese derecho que se le da al trabajador, también se salvaguardan los derechos de los patronos, ya que no necesariamente tiene que acceder a tal reinstalación y puede excusarse en alguna de la fracciones del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y así no verse obligado a reinstalarlo, esto mientras aún no subsista laudo que lo amerite, porque de lo contrario la reinstalación tendrá que ser forzosa para el patrón, los casos en que se puede eximir al patrón de reinstalar al trabajador son:

¹²⁷ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p.13.

¹²⁸ El Laudo es el equivalente a la Sentencia, pero es llamado así en el Derecho Laboral.

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. “¹²⁹

Las fracciones anteriores, muestran de manera clara y precisa el porqué los patrones podrán eximirse de reinstalar al trabajador, siendo lógicas pero no siempre respetadas al momento en que el actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje se constituye en el lugar de trabajo a realizar la diligencia de reinstalación, acompañada del trabajador mismo, el patrón podrá impedir que se realice tal, pero sólo en ese momento, porque después puede salir laudo en donde se condene a la reinstalación del trabajador. El patrón tendrá que hacerlo de manera forzosa y por tanto la relación nunca volverá a ser igual y estará expuesto a un nuevo despido pero ahora esta vez de forma justificada.

Por lo mismo estas fracciones no tienen sentido alguno aunque se pueda solucionar el problema de reinstalarlo de momento, esto no asegura que sería de manera permanente como se dijo, al final puede ser reinstalado mediante orden judicial, alterando el buen funcionamiento de la empresa y del trabajador.

Atendiendo a lo anterior y fijando claramente que la reinstalación es la solución que le parece más factible al trabajador, para resarcir el daño que se le hizo

¹²⁹ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p.13.

con el despido que sufrió sin ninguna justificación, es menester decir que esto lo hace con la finalidad de que se observe el interés que tiene en no romper la relación laboral, ya que en el momento de que el trabajador acepte esa ruptura, dejarían de correr los salarios caídos y por consiguiente el trabajador, ya no tendría ninguna bonificación por el hecho de no estar laborando, debido al despido que sufrió. Siendo esta la causa del porqué prefieren la reinstalación a las indemnización de tres meses de salario, volviendo los juicios más lagos, engorrosos y dejando en claro que la reinstalación a su trabajo ya no tendría sentido porque la convivencia se volvería apenas soportable y terminaría con un nuevo despido o simplemente con la renuncia del trabajador.

4.3 VEINTE DÍAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS

Otra de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador es el pago de 20 días por cada año de servicios, la cual claramente consiste en otorgar al trabajador un porcentaje del sueldo que percibía por cada año que prestó a la empresa de servicios, esto es cuando se da la rescisión de la relación de trabajo, siempre y cuando no haya sido causada por culpa del trabajador.

Dicha indemnización está contemplada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dicta lo siguiente:

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”¹³⁰

Esta indemnización se encuentra visiblemente contemplada en dicho artículo, misma que no trae ninguna aclaración y mucho menos restricción alguna, por lo que se debe otorgar a aquellos que dieron terminación a la relación de trabajo o se

¹³⁰ Ibidem. p.13

rescindió la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador, asimismo cuando se dé el despido injustificado, siempre y cuando éste sea comprobable, porque de lo contrario, si fuera el trabajador despedido por causas que lo ameritan, éste no tendría derecho a tal indemnización.

El artículo anterior también marca que deberá ser pagada la indemnización de tres meses de salario, tal y como lo marca el artículo 49 de la ley en comento.

Además de estas indemnizaciones el trabajador tiene derecho a que se le paguen demás prestaciones que venía recibiendo durante el tiempo que laboró, alguna de ellas principalmente son el pago de vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, y demás prestaciones que tenga la empresa, no se puede dar una semblanza de cada una de ellas, porque cada empresa cuenta con diferentes condiciones, pero las anteriores son las principales.

Dichas prestaciones deberán ser pagadas en cuanto a la parte proporcional o completamente, esto de acuerdo al tiempo en que haya sido despedido, ya que cada una de las anteriores se cuentan por año laborado, y esto es en el caso de que no se hayan pagado con anterioridad

Asimismo también se podría contar como prestación, las horas extraordinarias en que laboró el trabajador, la prima vacacional, la prima dominical etc.

En la práctica se presenta con gran frecuencia el caso de que cuando un trabajador reclama la reinstalación en su puesto, la demanda la acepta para proceder a separarlo posteriormente, pues resulta ingenuo pensar que se pueda obligar a un patrón a reinstalar a un trabajador a su puesto, toda vez que las obligaciones de hacer no son de ejecución forzada y a nadie se le puede obligar a prestar un servicio

sin su pleno conocimiento, *contrario sensu* tampoco a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.¹³¹

¹³¹ Flores Cavazos, Baltazar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio 2000. p. 79.

CAPÍTULO 5
DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 48, 49 Y REFORMA DEL ARTÍCULO
50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 LA REINSTALACIÓN (ARTÍCULO 48 LFT).

Como anteriormente se mencionó la reinstalación es la acción por parte del patrón de volver a instalar al trabajador en su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes del despido del cual fuera objeto.

Dicha reinstalación es una opción que le da la Ley Federal del Trabajo, al trabajador, esto para evitar alguna arbitrariedad en su contra, y así resarcir el daño que se le causó al despedirlo de manera injustificada, siempre debiendo ser así ya que si el patrón tuvo causas suficientes para dar por rescindida la relación laboral, debido a alguna falta del trabajador, el mismo no tendrá derecho a tal reinstalación, mismo que podría ser acreditado con el respectivo aviso de despido.

En España como aquí en México, existe esta figura de la reinstalación, teniendo grandes similitudes y también diferencias como lo son que es nombrada readmisión y que la condena a poder ser readmitido corresponde al Juez de lo Social. Unas de las concoordancias con nuestro derecho es que puede realizarse de manera conciliatoria, es decir, que el empresario esté de acuerdo y lo haga de forma voluntaria o también a través de una Ejecución Laboral.¹³²

Lo que representa el Derecho español a México es que dada la misma forma de lenguaje y costumbres, aunque la forma de gobierno sea distinta, esto ayuda a que las leyes sean muy similares por el tipo de cultura que existe en ambos países.

La parte importante es que, no porque se esté considerando la derogación de la reinstalación en México, lo mismo sea para España, porque existen diferentes

¹³² Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. p. 471.

maneras de aplicar las leyes, así como el funcionamiento del sistema Judicial en dicho país.

En nuestra nación la reinstalación tendrá que ser solicitada por el trabajador, en caso de encontrarse en la hipótesis de haber sido despedido injustificadamente, esto es que el patrón al momento de despedirlo no haya justificado tal, por medio del aviso de despido.

Por lo tanto, dicha reinstalación es contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ya fue transcrito con anterioridad, y como se observó la Ley anteriormente citada, da dos opciones al trabajador; una es el pago de tres meses de salario y la otra es que lo reinstale en el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes del despido.

La siguiente tesis jurisprudencial confirma lo anteriormente expuesto; además de fijar claramente las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador y en que momento se dan éstas, como lo es, la del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, que trata sobre las utilidades:

“TRABAJADORES, SEPARACIÓN DE LOS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, y en las disposiciones respectivas de la Ley Federal de Trabajo, las acciones que corresponden al trabajador, en los casos de separación del trabajo, son: 1o., la de rescisión, a efecto de que se dé por terminado el contrato y se le pague la indemnización que corresponda; 2o., la de indemnización, como consecuencia de haber dado por terminado el contrato, separándosele de su empleo por causa imputable al patrono; y 3o., la de inconformidad por el despido, por no haber tenido el patrono causa legal para ello; las que, a su vez, se deriven en dos, la de reinstalación, y la de pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario. Tratándose de la acción de reinstalación, no tiene aplicación el artículo 122 de la Ley Federal del trabajo, porque lo que se demanda, es la obligación de hacer, que incumbe al patrono, consistente en la reinstalación del trabajador en su empleo, y, consecuentemente, el pago del salario que conforme al contrato le corresponde, pues siendo el efecto de toda sentencia, retrotraer sus consecuencias a la fecha de la presentación de la demanda, es lógico que si se condena al patrono a la

reinstalación, ésta, por el efecto de la sentencia, debe efectuarse en la fecha en que se presentó la demanda, por lo que el trabajador tiene derecho a que, desde ese momento, se le paguen los salarios que le corresponden conforme al contrato; de no aceptarse esta solución y de aplicar al caso de reinstalación, el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, se privaría al trabajador del derecho que, conforme a la naturaleza de la acción que ejercita, le corresponde. En los demás casos, esto es, cuando se demanda la rescisión del contrato o la indemnización de tres meses de salario, por no estar conforme el trabajador con el despido de que fue objeto, tiene aplicación el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque lo que se demanda es el pago de la indemnización que incumbe pagar al patrono, como consecuencia de los actos que determinaron la rescisión o terminación del contrato y, consecuentemente, la falta de cumplimiento a las obligaciones en él contraídas; pero la indemnización que corresponde al trabajador, conforme al artículo 123 constitucional, es únicamente de tres meses de salario, por lo que la del artículo 122 tantas veces citado, es una indemnización más, concedida por la Ley Federal del Trabajo, y es indudable que no concediendo el artículo 123 de la Constitución, ninguna otra que la correspondiente a tres meses de salario, faltaría la base para condenar al patrono al pago de una indemnización mayor, por lo que autoridades del trabajo están obligadas a acatarlo, sin poder condenar al pago de lo que, según ya se dijo, carece de fundamento, pues lo contrario sería violatorio de las garantías constitucionales respectivas.

TOMO XLIII, Pág. 944.- Amparo en Revisión 3532/34 Sec. 3ª.- Foreign Club, S. A.- 12 de Febrero de 1935.- Unanimidad de 5 votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo XLIII. Tesis: 4a. Página: 944. Tesis Aislada. “

Lo anterior dicta lo que en la práctica sucede, así como lo que dicta la Ley Federal del Trabajo, dejando en una situación desprotegida al trabajador en caso de decidirse por la indemnización constitucional, fijando claramente que en el caso de las utilidades solamente podrán ser concedidas a los trabajadores que hayan sido reinstalados, esto es, las que fueron devengadas durante el tiempo de tramitación del juicio hasta su reinstalación y en el caso de decidirse por la indemnización de los tres meses de salario constitucional, esta prestación no será pagada, únicamente los salarios caídos, ya que se estipula que no hay un artículo que lo establezca y en caso de que las autoridades lo condenaran, se estaría ante la presencia de una violación de garantías, lo que lógicamente parece absurdo pues deben pagarse las

utilidades devengadas a los que solicitan la indemnización constitucional, porque las utilidades forman parte complementaria del salario que percibía el trabajador y sólo por este hecho tienen derecho a su pago.

5.1.1 PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN

La reinstalación se encuentra contemplada en el artículo 123, Apartado “A” fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dicta lo siguiente:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...”¹³³

De lo anterior es importante mencionar que solamente se enfocará el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Mexicana, debido a que se están abordando las relaciones individuales de trabajo, es decir, del trabajador con alguna empresa, siempre y cuando no se trate de empresas paraestatales, Poderes de la Unión o del Gobierno del Distrito Federal.

Una vez aclarado el punto, es menester atender a lo que dicta el artículo anterior, ya que si bien es cierto no aborda a la reinstalación por su nombre, el mismo da a entender ésta, al decir que el patrón podría estar obligado al cumplimiento del contrato, esto es, que deberá el trabajador volver a su empleo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, hasta la total terminación de su contrato.

¹³³ Agenda de Amparo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. p. 94.

La fracción anterior es muy clara, dado que habla solamente del cumplimiento del contrato, sin embargo, a pesar de que la ley no lo menciona en su parte central, no se deja desprotegido al trabajador en caso de que no tenga contrato, ya que como se dijo con antelación, el hecho de no tener contrato no significa que no exista la relación de trabajo; por eso mismo, se encontraría dentro de un contrato indeterminado y solamente podría cesar por el acuerdo de ambas partes o por causas graves que alteren la relación de trabajo, mismas que anteriormente fueron expuestas, por lo tanto, se está hablando de que podría existir tanto contrato determinado e indeterminado, los cuales deberán de ser cumplidos, en caso de que el trabajador elija la reinstalación.

La reinstalación procede cuando se despide de manera injustificada a un trabajador, estando contemplada en el artículo 47, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, en donde el patrón deberá dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de las relaciones de trabajo y la falta del aviso bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Lo que da la pauta para que el trabajador sea indemnizado a su elección o a que se le reinstale en su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando o al pago de una indemnización constitucional, que son marcados por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 123, Apartado "A" fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales adoptan tales indemnizaciones.

En el anterior razonamiento, respecto a la procedencia de la reinstalación, se está completamente de acuerdo con ella, ya que es un derecho que le corresponde al trabajador ejercitar; sin embargo, el derecho que se le da no es beneficioso para él, porque conlleva varias consecuencias y perjuicios, por lo que es necesaria una reforma en la Ley Federal del Trabajo en donde se otorguen beneficios al trabajador que le sean útiles y que den resultados a corto plazo, para Pedro Ojeda Paullada, Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Las garantías individuales y colectivas que la Constitución establece para los tratados deben quedar incólumes* y los cambios que se propongan a la legislación laboral deben ser consecuencia de pláticas a fondo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores para responder con justicia a los retos del desarrollo.”¹³⁴

Tal forma de ver una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo no es muy lógica ya que sería imposible que los trabajadores se pusieran de acuerdo con los patrones, por lo que lo más congruente, es que terceras personas que estén empapadas en el tema y tengan la experiencia necesaria, aboguen para que se dé un cambio inmediato a dicha Ley y así proporcionar derechos que el trabajador pueda ejercer en su beneficio.

5.1.2 EFECTOS DE LA REINSTALACIÓN

Mario de la Cueva dice : “...es probable para no decir constante, que en la mayoría de los casos, el trabajador piense en su reinstalación, pero es plenamente cierto que en los casos de despido, se encontrará frente a la necesidad de vivir en cuanto se decida la controversia, lo que le obligará a buscar un trabajo nuevo; correrán así los días, las semanas, los meses y aun los años antes de que se dicte el Laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo del que fue despedido. Sería contrario a los principios del derecho del trabajo y a la idea de la justicia social que se le dijera: se decidió que el despido fue una acto arbitrario, pero o renuncias a tu nueva o mejor posición o el Laudo será, como dijo Victoria, en Querétaro una estrella que pasó sobre tu cabeza”¹³⁵.

De lo anterior puede resultar absurdo guiarse de ideas de un autor ya que él se basa en su experiencia en el campo Laboral, pero cabe decir, que si bien es cierto, algo que no puede ser negado, es que los Juicios Laborales en México, tardan en ser resueltos, desde 2 años; hasta 10, esto dependiendo de la magnitud del problema o de la eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

* Incólumes significa: Inlesos, sanos, seguros.

¹³⁴ Ojeda Paullada, Pedro. Revista del Abogado, p. 33.

¹³⁵ Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 256.

Y que depende del tiempo de duración del proceso Laboral la estabilidad del trabajador hablando monetariamente, ya que si no se le logra reinstalar durante el proceso, éste deberá esperar hasta que se dicte Laudo y sea ejecutoriado, por lo que en el lapso de duración del Juicio el trabajador tendrá que recurrir a otras formas de allegarse de sustento para sí y para su familia, impidiéndole el progreso laboral al que tiene derecho, porque una vez que salga el Laudo y éste le beneficie tendrá que ser reinstalado en su antiguo trabajo, pudiendo no ser en las condiciones en que lo venía desempeñando antes del despido, por lo que en vez de beneficio le traería consecuencias negativas.

De lo anterior es importante destacar cuáles son los efectos que produce la reinstalación.

Los efectos que produce la reinstalación, en la relación trabajador - patrón son:

- Al momento de darse la reinstalación el trabajador vuelve a ocupar su puesto en las mismas condiciones en que se desempeñaba hasta antes del despido del que fue objeto.
- Una vez reinstalado, antes de que se termine el Juicio, el pago de sus salarios queda detenido hasta que haya Laudo en donde se determiné el proceso a favor del trabajador, y los salarios devengados podrán ser pagados hasta la ejecución del Laudo, por lo que el trabajador estará laborando sin ninguna percepción económica.
- La relación de trabajo una vez que es reinstalado el trabajador, cambia, ya que por alguna razón se dio el rompimiento de la relación de trabajo,

además se llegan a dar rencillas por haber iniciado un juicio el trabajador, en contra de la empresa y hasta del patrón mismo.

- La reinstalación no asegura que el trabajador siga en el puesto que desempeñaba hasta antes del despido, ya que el trabajador puede ser trasladado a otra área o puesto de menor rango y esto ocasionaría otro tipo de acción por parte del trabajador, en caso de que éste lo considerara así.
- Otro efecto que determina la reinstalación, es que dadas las circunstancias en que se llevo a cabo, el patrón puede o tiene el derecho de despedir al trabajador, y por supuesto esta vez lo hace conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, o de la misma forma en que lo hizo por primera vez, propiciando con esto el inicio de otro Juicio, esto es debido a que se trata de otro despido en circunstancias diferentes, haciendo el problema mayor y con opción de no tener un buen fin.
- Asimismo el patrón se encuentra en desventaja frente a este suceso ya que, tendrá que reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo, aunque éste haya dado los motivos necesarios para su despido.

Dentro de los efectos anteriores de la reinstalación es importante dejar en claro que lejos de beneficiar al trabajador, se ve perjudicado, ya que durante el Juicio, no puede obtener otro empleo o en caso de que lo obtenga al momento de dictarse Laudo en el cual sea reinstalado, tendrá que abandonar el empleo porque de lo contrario no estaría acorde con la demanda que entabló y el patrón podría ampararse y solicitar que dicho Laudo sea violatorio de garantías.

Otro hecho que sucede es que una vez reinstalado, hasta que no se resuelva el Juicio el trabajador se ve en la necesidad de trabajar sin paga alguna (esto debido a que es reinstalado), y viviendo con la inestabilidad económica que se le quiere subsanar con la reinstalación, siendo totalmente falso ya que si el Laudo saliera a favor del trabajador, su salario todavía tendría que esperar hasta que se diera por concluido el Juicio, esto es hasta que se dé la Ejecución del Laudo.

5.1.3 PROPUESTA INICIAL

Por lo tanto es importante decir que la reinstalación en vez de traer un beneficio y una garantía al trabajador lo deja en total estado de indefensión, por consiguiente lo que se quiere es que el trabajador tenga un beneficio económico que le ayude a conseguir una mejor fuente de empleo, y esto se da derogando el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dicta lo siguiente:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹³⁶

Esto con la finalidad de otorgar al trabajador beneficios los cuales son, que conservará su derecho al pago de una indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, más las que se encuentren contempladas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se abordarán más adelante, esto con la finalidad de que el trabajador obtenga una indemnización suficiente para que pueda encontrar otro empleo que se ajuste a sus necesidades donde pueda laborar de manera pacífica, confortable y simplemente con seguridad, que es lo que busca el Derecho del Trabajo.

¹³⁶ Agenda Laboral del Trabajo 2004. op. cit., p.13

Algo importante que se tiene que señalar es que con la derogación de la reinstalación no se trata de quitar una garantía al trabajador, sino que se busca dar un buen término a esa relación de trabajo que ya era mala, obteniendo así una indemnización para el trabajador, esto con el fin de que tenga un buen desarrollo emocional y laboral en un empleo en donde no existan problemas o rencillas que se crearon por el despido injustificado y en donde pueda crecer laboralmente.

Y por último es que una vez de que se derogue la reinstalación en la Ley Federal del Trabajo, se haga en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para que así no haya violación de garantías.

5.2 NEGATIVA DE LA REINSTALACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN (ARTÍCULO 49 LFT)

Al hablar de negativa se refiere a la falta de consentimiento para la realización de un acto, este caso se enfocará a la reinstalación y a la falta de aceptación de la misma por parte del patrón.

La Ley Federal del Trabajo da opción al patrón de negarse a reinstalar al trabajador, siempre y cuando se den las siguientes causas:

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. “¹³⁷

Primeramente se enfocará lo respectivo a cada una de las fracciones del artículo antes citado, la fracción uno habla de los trabajadores que tenga menos de un año de antigüedad, por lo que resulta coherente que tenga razón de ser esta fracción ya que un trabajador cuyo tiempo laborando en tal empresa, no haya excedido de un año en la misma, da a entender que el desempeño de éste no es

¹³⁷ Agenda Laboral del Trabajo 2004, op. cit., p.13.

necesario, que su desarrollo en la empresa no fue como era de esperarse y por lo tanto no tiene sentido reinstalar a una persona. En este caso se da el llamado convencionalmente término o contrato a prueba, en donde resulta conveniente dar una oportunidad al empresario para que se dé cuenta si el trabajador podría marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento, siempre deseable, de las técnicas industriales.¹³⁸

Por lo que un trabajador que tenga meses trabajando en una empresa, por razones por demás explícitas al ser despedido injustificadamente no pierde derechos ya que continúa su derecho a obtener una indemnización de tres meses de salario por demás beneficiosa para él, e inclusive sigue su derecho a pedir su reinstalación; sin embargo, el patrón también tiene derecho a negar tal reinstalación ya que podría excusarse en que por el poco tiempo que duró en la empresa, no es indispensable, además de carecer de la experiencia necesaria para que éste tenga derecho a ser nuevamente integrado al centro de trabajo o simplemente manifestar que se encontraba a prueba en dicho empleo y no demostró las habilidades necesarias para tal.

Como segunda fracción se encuentran los trabajadores que estén en contacto directo e inmediato con el patrono, siendo estos los que por caracteres de sus funciones tienen que estar todo el tiempo en pleno contacto con su patrón, misma relación de trabajo que una vez terminada por un despido injustificado se ve de manera futura como un completo fracaso, dadas las circunstancias en que se dio el despido; además de las diferentes rencillas que quedan tanto para el trabajador como para el patrón, por lo que hace imposible que se reinstaure la relación de trabajo; no obstante la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de estimar tomando las circunstancias del caso, sí es posible o no el desarrollo normal de la relación de trabajo.

¹³⁸ Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 260.

En la fracción tercera están los trabajadores de confianza, este tipo de trabajadores son principalmente los que llevan a su cargo la dirección, coordinación de una empresa y sus trabajadores; por tanto, son personas a quien los patrones depositan su plena confianza y al terminarse ésta es imposible que se vuelva a recuperar y no puede obligar al patrón, a que siga depositando su confianza en alguien cuando la ha perdido. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dice que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, también aduce que aún cuando no coincida con la causas estipuladas en el artículo 47 de la misma ley, esto debido a que el trabajador de confianza es considerado como un trabajador especial. Debido a esto puede darse su rescisión por otro motivo dada su exclusividad y sus causas de preponderante subsistencia.

En cuanto a los trabajadores domésticos por su especial condición y al encontrarse en contacto directo tanto con los patrones como con los bienes de los mismos es imposible que se vuelva a reanudar la relación de trabajo ya que pudiera existir una total pérdida de confianza o de comunicación entre las partes.

Por último la fracción quinta habla de los trabajadores eventuales, mismos que laboran en la empresa por un determinado periodo de tiempo, máxime que estos trabajadores no son catalogados como de planta, por lo que resulta más eficaz para los empresarios pagar una liquidación por el tiempo que falta laborar del trabajador, a volverlo a reinstalar ya que su reinstalación sería innecesaria por el tiempo que se estima es corto; sin embargo, al tratarse de periodos largos de trabajo la Junta estimará lo pertinente.

En lo que respecta a las fracciones anteriores y al tratarse de excepciones por las cuales el patrón podrá negar la reinstalación; es necesario, hacer ver que estas fracciones son por demás coherentes y totalmente eficaces para el caso en que se dé la reinstalación porque funcionan como medida protectora a los empresarios o patronos en caso de la reinstalación, pero son totalmente ineficaces en esta tesis

dada su naturaleza, ya que la propuesta principal es que se derogue la reinstalación y por consiguiente al no existir reinstalación no tendría caso de ser que existieran casos en que el patrón se pueda negar a la reinstalación.

Por lo que la Segunda Propuesta es la siguiente:

Artículo 49. **DEROGADO.**

5.3 INDEMNIZACIÓN EN LA REINSTALACIÓN (ARTÍCULO 50 DE LA LFT)

Como ya se había mencionado con antelación lo que se busca es dar seguridad al trabajador, esto es mediante una indemnización, que no le traiga consecuencias graves que retrasen el pago de una retribución o su estabilidad emocional y psicológica, al mismo tiempo establecer una serie de indemnizaciones que le correspondan al trabajador, para darle seguridad, protección y que no quede desprotegido con un despido injustificado. Máxime que los trabajadores son los sostenes de sus familias y estos al dejar de percibir un salario se corre el riesgo de perjudicar a todo un sector familiar.

Por consiguiente no se dejará en total estado de indefensión al trabajador al quitar la reinstalación, sino que se le indemnizará de manera suficiente para que al momento de quedarse sin empleo, tenga la oportunidad de encontrar otro, pero sin perjudicarse ya que la indemnización le ayudará a su sostenimiento y al de su familia, durante el tiempo que tarde en conseguir un empleo nuevo.

De lo anterior la Tercera Propuesta es la siguiente:

Recordaremos que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo fija las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de ser despedido injustificadamente, o en caso de que terminen las relaciones de trabajo, por causas imputables al patrón.

Es importante mencionar que estas indemnizaciones se quedarán para la protección del trabajador y que en la última fracción viene establecida la indemnización de tres meses de salario, por consiguiente no es necesario ponerla en otro artículo, ya que se encuentra claramente establecida en éste.

De lo anterior lo que se busca es relizar una reforma, misma que especifique que tales indemnizaciones serán procedentes cuando se trate de un despido injustificado y quedará de la siguiente forma:

“Artículo 50. El trabajador que sea despedido injustificadamente podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las indemnizaciones que contiene este artículo. (REFORMADO).

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;**
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y**
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”**

Con la reforma, lo que se quiere conseguir es que los trabajadores obtengan una indemnización suficiente, cuando queden despedidos de manera injustificada, además de que puedan conseguir otro empleo, teniendo los medios suficientes para su manutención durante la búsqueda de éste; y sobretodo obtener economía procesal ya que al desaparecer la reinstalación el tiempo del juicio podrá ser menor y todos quedarán satisfechos y sin dañar los derechos de ambos, es decir, del trabajador y el patrón.

CONCLUSIONES

El derecho del trabajo nació en Roma con el surgimiento de los contratos de trabajo llamados *locatio conductio operarum* y *locatio conductio operis*, en donde en la actualidad el primero de ellos se trata de un contrato de trabajo ya sea por tiempo determinado o indeterminado y el segundo de un contrato por obra determinada.

En México, el Derecho del Trabajo fue introducido desde la llegada de los españoles, pero fue hasta el 23 de enero de 1917, con la aprobación del artículo 123 constitucional, cuando surgió un verdadero reconocimiento a los derechos de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo puede ser individual y colectivo; el primero de ellos se refiere a la presentación del trabajo personal y remunerado, y el segundo a una colectividad de trabajadores que prestan sus servicios a una empresa guiados bajo un mismo contrato.

La relación de trabajo no necesariamente debe ser acreditada con un contrato de trabajo, ya que el sólo hecho de que un trabajador esté laborando en una empresa y pueda comprobarlo sirve para probar que existe tal relación de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo, es la disolución de éstas y es decretada por alguno de los sujetos de la relación, ya sea por el trabajador o por el patrón.

La rescisión o disolución de las relaciones de trabajo por parte del patrón es a lo que se llama despido, el cual siguiendo las fracciones estipuladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pudiera convertirse en un despido injustificado o justificado.

El despido injustificado es el que por su naturaleza va en contra de lo que marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no se encuadra en ninguna de las causales que establece dicho artículo o que por el contrario, la ley

manifiesta que debe existir un aviso de despido al momento de despedir a un trabajador y que la falta de éste hará del despido un acto injustificado.

Cuando se da un despido injustificado la ley marca que el trabajador a su elección puede pedir su reinstalación en su puesto o una indemnización de tres meses de salario según la conveniencia del trabajador.

La reinstalación es el volver a instalar al trabajador en su antiguo puesto en las mismas condiciones en que se venía desempeñando hasta antes del despido del que fuera objeto, dicha reinstalación puede hacerse durante el juicio o una vez dictado el laudo, pero cabe decir que el patrón puede excusarse de ella de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y con ello atrasaría el juicio conllevando perjuicio para el trabajador ya que no debe estar laborando en otra empresa y traería consigo un deterioro en su patrimonio y el de su familia ya que no tendrá recursos hasta la terminación de juicio, esto es cuando se compruebe que fue despedido injustificadamente.

De lo anterior y por último es necesaria que se dé una reforma en la Ley Federal del Trabajo, en donde se derogue la reinstalación por actuar negativamente en el beneficio de los trabajadores y lejos de ayudarles les perjudique, proponiendo que se quede la indemnización de los tres meses de salarios, más prestaciones que se les adeuden y con ello amparar a los trabajadores para que en el proceso de búsqueda de un nuevo empleo tengan la solvencia económica necesaria.

PROPUESTA

La propuesta básicamente consiste en que como ya se analizó anteriormente, la reinstalación solamente provoca desequilibrio en el trabajador en cuanto a que al momento de ser despedido injustificadamente termina la relación de trabajo con rencillas tanto del trabajador como del patrón y la relación de trabajo ya no volverá a ser de la misma manera en que se dio hasta antes del despido; por lo que lo mejor es que termine en buenas circunstancias dándole al trabajador una buena indemnización para que en el tiempo que dure sin trabajo pueda sufragar los gastos de manutención de él y su familia, por consiguiente los artículos quedarían así:

ANTES

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹³⁹

AHORA QUEDARÍA:

“Artículo 48. DEROGADO.”

Al tener como propuesta inicial la derogación de la reinstalación es necesario romper aquel artículo que lo acompañe y que esté en referencia con ella, por tanto no tiene razón de ser el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁹ Agenda Laboral del Trabajo 2004, Ley Federal del Trabajo. p. 13.

ANTES

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”¹⁴⁰

AHORA QUEDARÍA

“**Artículo 49. DEROGADO.**”

En cuanto al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo lo que se busca es integrar el despido injustificado a éste, ya que al derogar la reinstalación hay que proteger a los trabajadores mediante el pago de una indemnización suficiente que lo satisfaga hasta que éste encuentre un empleo, por lo que quedará de la siguiente manera:

ANTES

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán:

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

¹⁴⁰ *Ibidem.* p. 13.

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”¹⁴¹

AHORA QUEDARÍA:

“Artículo 50. El trabajador que sea despedido injustificadamente podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las indemnizaciones que contiene este artículo. (REFORMADO).

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

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

¹⁴¹ Ibídem. p. 13.

Y por último y no menos importante no se quiere violar la garantía constitucional en cuanto a la reinstalación. Lo que se sugiere es que una vez derogada en la Ley Federal del Trabajo, se dé la derogación en el artículo 123, Apartado "A" fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ANEXOS

ANEXO 1

MODELO DE RENUNCIA VOLUNTARIA POR PARTE DEL TRABAJADOR

"México, D.F., Artículo 26 de Diciembre de 2001.

A la atención de:
PRESENTE

Por este conducto comunico a usted que por así convenir a mis intereses, al finalizar la jornada de trabajo del próximo día 31 doy por terminado voluntariamente el Contrato de Trabajo Individual que tengo suscrito con esta empresa.

A la finalización de la jornada de dicho día. Haré entrega de los elementos de trabajo pertenecientes a la empresa, a mi jefe inmediato salvo que se disponga a otra persona, solicitándole asimismo que me tenga preparada la liquidación de finiquito que me corresponde, así como el salario de esta quincena.

Agradeciéndole me firme el duplicado adjunto en señal de recibí, aprovecho la ocasión para saludarle.

ATENTAMENTE

Nombre y Firma

RECIBÍ ORIGINAL

(EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA O EL PATRÓN (FECHA Y FIRMA)".¹⁴²

¹⁴² Briones Montero, Joaquín. Derecho del Trabajo. pp. 46 y 47.

ANEXO 2

MODELO DE AVISO O COMUNICACIÓN DEL DESPIDO POR PARTE DEL PATRÓN AL TRABAJADOR DE LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

"México D.F., 31 de Diciembre de 2001

Sr. Silverio Pérez Henríquez
C/ Marsella, 12H-302
Colonia Juárez
México D.F., CP 6120

Habiéndose comprobado las faltas de asistencia al trabajo cometidas por usted los días 11, 13, 17, 19, 20, 24 y 26 del actual mes de diciembre en un período de treinta días, sin causa alguna que lo justifique, ni permiso de esta dirección, le comunico que por esta causa a la terminación de la jornada del día de la fecha de hoy, queda rescindido su contrato de trabajo con esta empresa por despido, el cual se sustenta con lo tipificado en el artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo como causal del mismo.

Lo que pongo en su conocimiento a los efectos oportunos, pidiéndole firme el duplicado adjunto en señal de haberlo recibido, a la vez que le comunico que a la finalización de su jornada de hoy tendrá a su disposición en contaduría la liquidación de partes proporcionales de prestaciones que pueda corresponderle, así como los haberes de los días trabajados desde el inicio de la quincena al día de la fecha.

Atentamente
Lic. Juan Ruiz Ruiz
Director Administrativo

RECIBÍ (FECHA)

Silverio Pérez Henríquez

TESTIGOS

Raúl López Gómez, Jefe de turnos, con RFC LOGR120370, hace constar que este escrito de despido le fue entregado en mi presencia al trabajador Silverio Pérez Henríquez el día 31 de Diciembre de 2001 Artículo las 14 horas, negándose a recibirlo (Firma del Testigo).

Luisa Gil Peña, Recepcionista, con RFC GIPL20.10.75 hace constar que este escrito de despido le fue entregado en mi presencia al trabajador Silverio Pérez Henríquez el día 31 de Diciembre de 2001 a las 14 horas, negándose a recibirlo (Firma del Testigo)".¹⁴³

¹⁴³ Briones. op cit., pp. 44 y 45,

ANEXO 3

MODELO DE ESCRITO DE SOLICITUD DE NOTIFICACIÓN POR CONDUCTO DE LA JUNTA (LOCAL O FEDERAL) DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE AL TRABAJADOR DE LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

"H. JUNTA (LOCAL O FEDERAL) DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

_____, en mi carácter de)patrón o representante de patrón) de señor _____ tal y como lo acredito con la documentación que exhibo a la presente (describir la documentación que lo avale como patrón o como su representante), y señalando como domicilio para recibir notificaciones _____ en esta ciudad, ante esta H. Junta comparezco y expongo:

Que por medio del presente escrito, en la vía paraprocesal y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 991 y 47 fracción X de la Ley Federal de Trabajo, vengo a solicitar a esta H. Junta que notifique al trabajador _____ la rescisión que hago de su contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, toda vez que ha faltado en forma injustificada y sin permiso a la fuente de trabajo los días _____ del presente mes y año, persona a quien traté de hacer entrega del aviso rescisorio que adjunto, en su domicilio particular ubicado en _____ y que se negó a recibir.

Por lo antes expuesto y fundado, a esta H. Junta respetuosamente pido:

PRIMERO: Tenerme por presentado a través de este escrito dando por rescindido el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador _____ sin responsabilidad para el patrón por la causal invocada en el mismo.

SEGUNDO: Notificar al trabajador _____ en su domicilio particular la rescisión de su contrato individual de trabajo.

TERCERO: Ordenar al ciudadano actuario que al implementar la presente diligencia levante acta circunstanciada de la misma.

RESPETUOSAMENTE
Patrón o se representante
(fecha)¹⁴⁴

¹⁴⁴ García Flores, Jacinto. Fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p. 122.

BIBLIOGRAFÍA

- Agenda Civil del Distrito Federal. Código Civil para el Distrito Federal. 6ª ed., México. Ed. Ediciones Fiscales ISEF., 2004, 582 pp.
- Agenda de Amparo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 9ª ed., Ed. Grupo ISEF, 2005. 150 pp.
- Agenda Laboral del Trabajo 2004, Ley Federal del Trabajo. 11 ed., México, Ed. Ediciones Fiscales ISEF, 2004. 292 pp.
- Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. 18ª ed., Madrid, Ed. Civitas, 2000, 612 pp.
- Alonso Olea, Manuel. Introducción al derecho del Trabajo. 5ª ed., Madrid, Ed. Civitas, 1994, 456 pp.
- Alvírez Friscione, Alfonso. La Justicia Laboral. México, Ed. Sista, 2001. 348 pp.
- Amezcuca Ornelas, Norahenid. Relaciones Laborales. 2 ed., México, Ed. Sistemas de Información Contable y Administrativa, 1997. 624 pp.
- Anaya Ojeda, Federico. "Terminación de las Relaciones de Trabajo" en Laboral. La Práctica Jurídico-Administrativa. Año 2006, núm 160, (México, Distrito Federal, 08 de febrero de 2006). 32 pp.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. México, Ed. Mc Graw-Hill, 1997. 261 pp.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Derechos del Trabajador Asalariado. 2ª ed., México, Ed. Camara de Diputados, 2001. 369 pp.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. México, Ed. Oxford University Press México, 2000, 458 pp.
- Briones Montero, Joaquín. Derecho del Trabajo. México, Ed. Instituto Latinoamericano de Estudios Avanzados, 2004. 466 pp.
- Buen Lozano, Nestor De. Derecho del Trabajo. 16 ed., México, Ed. Porrúa, 2002, Tomo I, 589 pp..

Buen Lozano, Néstor De. Derecho del Trabajo. 16 ed., México, Ed. Porrúa, 2002 Tomo II, 621 pp.

Castro Buerostro, Alfredo. Historia del Derecho del Trabajo. México, Ed. Trillas, 2001, 254 pp.

Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio. México, Ed. Trillas, 2000, 628 pp.

Cavazos Flores, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9ª ed., 2ª reim., México, Ed. Trillas, 2001, 568 pp.

Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. México, Ed. Confederación Patronal de la República Mexicana, 2004, 497 pp.

Chavez Castillo, Raúl. Derecho Laboral. México, Ed. Oxford University Press, 2002, 256 pp.

Climent Beltran, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. 7ª ed., México, Ed. Esfinge, 1998, 314 pp.

Correas Vázquez, Florencia. Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México. México, Ed. Coyoacán, 2004, 274 pp.

Cueva, Mario de la . Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª ed., México, Ed. Porrúa, 1961, Tomo I, 451 pp.

Cueva, Mario de la; Porfirio Marquet G. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 16 ed., México, Ed. Porrúa, 1999, Tomo I, 492 pp.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed., México, Ed. Porrúa, 1999, 326 pp.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 16 ed., México, Ed. Porrúa, 2002, Tomo II, 584 pp.

Diario de los Debates. México, Ed. Senado de la República, 2004, Discos 1-4.

“El Despido” en Revista Latinoamericana de Derecho Social. (México, Distrito Federal junio 2005), 52 pp.

Flores Cavazos, Baltazar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio 2000. México, Ed. Trillas, 2000, 247 pp.

García Flores, Jacinto. Fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México, Ed. Universidad Autónoma de Puebla, 1998. 256 pp.

Garrido Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. México, Ed. Oxford University Press, 1999, 347 pp.

Garza Zambrano, Jorge. Evolución del Trabajo. México, Ed. Mc Graw-Hill, 1997, 451 pp.

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 24 ed, México, Ed. Porrúa, 2006, 368 pp.

Hernández Herrera, Juan. Derecho Laboral. México, Ed. CECOSA, Grupo Patria Cultural, 2005, 260 pp.

Huberman, Elizabeth L. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. México, Ed. Universidad Obrera de México, 2006, 124 pp.

Kurezyn Villalobos, Patricia; et al. Justicia Laboral. México, Ed. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, 268 pp.

Lacavex Berumen, Ma. Aurora. "El Aviso de Despido" en Laboral Práctica Jurídico-Administrativa. Año IV, núm. 37, (México, Distrito Federal, julio del 2005), 39 pp.

Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo. México, Ed. Mc Graw-Hill, 2001, 256 pp.

Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. México, Ed. Mc Graw-Hill, 2002, 215 pp.

Luz Feliz Tapia, Ricardo de la. El Despido Laboral. México, Ed. Porrúa, 2005, 254 pp.

Mejía Dosamantes, Claudia. El Derecho del Trabajo en la Actualidad. México, 2004, 245 pp.

Muñoz Ramon, Roberto. Deberes y Derechos Humanos en el Mundo Laboral. México, Ed. Porrúa, 2001, 352 pp.

Muñoz y Rojas, Pablo. "La Procuración de Justicia Laboral en México" en Revista Latinoamericana. (Julio-Diciembre del 2003), 30 pp.

Ojeda Paullada, Pedro. Revista del Abogado. Año 1998, (Noviembre-Diciembre), 45 pp.

Pérez Bautista, Pedro. Crítica al Aviso de Despido en México. México, 2003, 201 pp.

Picazo Barreras, Elsa. "Causales del Despido" en Laboral la Práctica Jurídico-Administrativa. Año IX, núm. 98, (México, Distrito Federal, Noviembre 2000), 52 pp.

Pla Rodríguez, Americo. Los Principios del Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 2005, 268 pp.

Ponce Castillo, Rodolfo. Derecho Laboral. 10ª ed., México, Ed. Limusa, 2007, 258 pp.

Ramírez Medrano, Roberto. Derecho Laboral. México, Ed. Porrúa, 2000, 356 pp.

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Ed. Espasa-Calpe, 1992, 758 pp.

Remolina Roqueñi, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1999, 158 pp.

Reynoso Castillo, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. México, Ed. Miguel Ángel Porrúa, 2001, 232 pp.

Riva Pedraza, Saúl. El Derecho Social en México. México, Ed. Trillas, 2000, 236 pp.

Rivero Medina, Jorge del. Despido Justificado y Actas Laborales. 2ª ed., México, Ed. Tax Editores Unidos, 2003, 289 pp.

Rodríguez Alves Ivan D.; et al. Teoría e prática de directo do trabalho. Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1998, 365 pp.

Róman Ibarra Flores. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. México, Ed. Porrúa, 2002, 265 pp.

Santos Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. México, Ed. Mc Graw-Hill, 1998, 369 pp.

Sánchez Castañeda, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. México, Ed. Oxford University, 2005, 584 pp.

Secretaría del Trabajo y Previsión social, página de Internet, 1 de 2, www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/decre/LFT_17ene06.doc. documento recuperado el 6 de febrero del 2008 a las 17:44.

Mi Chamba. México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2001, 231 pp.

Sosa Ortiz, Alejandro. El Despido. México, Ed. Porrúa, 2006, 254 pp.

