

## **INEFICACIA DE LA REINSTALACION FORZOSA EN EL DERECHO LABORAL**

**Por el Lic. Manuel Márquez Morales**

Profesor en la Escuela Libre de Derecho de Puebla, A.C.

### *Antecedentes históricos*

El derecho del trabajo aunque se considera como una Doctrina Moderna ha existido en otras épocas, pues es indudable que a raíz que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, empezaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo que regular el derecho.

En la Colonia México tuvo su organización corporativa, la parte más importante de la Legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por el nivel de los Indios; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, Salario Mínimo, Pago de Salario en efectivo, prohibición de las tiendas de Raya, etc., posteriormente surgieron varios tratadistas, que hablaron sobre el derecho del trabajo sobresaliendo entre otros Manuel Aguirre Berlanga.

Las diversas ideas quedaron debidamente plasmadas en el artículo 123 de la Constitución promulgada en 1917.

Las Reformas siguieron en últimas fechas, como son Modificaciones a los artículos que se refiere a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del Salario Mínimo, Pago del día de Descanso Semanal, Revisión del contrato Colectivo de Trabajo, y por último del 31 de diciembre de 1942 la Ley del Seguro Social.

### *Principios generales*

El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

También se ha señalado como trabajo *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio”*.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

### *Duración de las relaciones de trabajo*

Las relaciones individuales del trabajo pueden ser de tres clases, *por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado o indefinido*.

La Ley Federal del Trabajo reconoce las siguientes causales de la suspensión de la relación de trabajo: *enfermedad contagiosa del trabajador, incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, prisión preventiva, arresto del trabajador, cumplimiento de servicio y cargos en términos del artículo 5o. Constitucional, y designación del trabajador como representante de la Junta de Conciliación y Arbitraje en jurisdicción federal o estatal y para formar parte de la Comisión Nacional y regional de los salarios y para la participación de la Comisión de reparto de utilidades por las empresas a los trabajadores.*

### *Rescisión de las relaciones de trabajo*

Una vez más se encuentra en el derecho del trabajo una figura propia del derecho civil, la rescisión es la forma anormal de terminar los contratos. Algunos autores opinan acerca de la rescisión “*si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir*”, y en consecuencia *quien cumple puede invocar la rescisión sin su responsabilidad.* El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, siendo una de las formas de terminar la duración del contrato de trabajo dado el incumplimiento a lo pactado en el contrato celebrado ya sea verbal o por escrito.

La Ley Federal del Trabajo contempla quince causales de rescisión de la relación contractual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que puede utilizar en todo momento para dar por terminada la relación de trabajo.

### *Reinstalación forzosa*

Es indudable que en nuestra legislación laboral existe la reinstalación forzosa contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dado que dicho artículo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección *que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario*, además de que el citado artículo condena al patrón al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se dicte, si el patrón no prueba dentro del juicio la causa de rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a la voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se dicta por la Autoridad laboral obliga al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando y en caso de negarse deberá pagar 20 días por cada año de servicio, cosa que afecta al patrón desde dos puntos de vista. En primer lugar porque la Autoridad está imponiendo una obligación de hacer que indudablemente está en contra de la voluntad del patrón, tan es así que lleva el juicio en todos sus trámites y en caso de negarse le impone además del sinnúmero de prestaciones que le condena a pagar 20 días de salario más por cada año de servicio, por la sola negativa de su reinstalación cosa que en la práctica es mejor aceptar la reinstalación (pues es más económico), y posteriormente buscar nueva causal para provocar la rescisión en contra del trabajador, que desde luego en este caso como se ha visto muchas veces en la práctica resulta un juguete tanto del patrón como de la Autoridad laboral con la reinstalación forzosa.

### *Conclusión*

1.-La reinstalación forzosa es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica sin lugar a duda, el consabido acuerdo de voluntades y al obligar al patrón a reinstalar al trabajador se desconoce y se pasa por alto su voluntad, es contrario al espíritu de la constitución pues el artículo 5o. Constitucional establece que si a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, a contrario sensu a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad, igualmente se aduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de testigos, imposibilidad o inconveniencia de llevar a ciertos familiares por ejemplo a declarar ante las Autoridades del trabajo.

II.-La reinstalación forzosa es antieconómica porque favorece el tortugismo y la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido por el buen cuidado que tienen para no dar lugar para el mismo, no laboran con la intensidad o calidad necesaria, se desvirtúa la esencia misma del salario que consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios que presta, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado que superarían inclusive a las incapacidades o accidentes de trabajo, equiparándole de hecho a una renta vitalicia

III.-La reinstalación forzosa es antisocial porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, la pugna de empresarios y trabajadores individualizados pronto trascenderá a la lucha de

empresas y sindicatos y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral, sería nuevamente sustituido por la lucha de clases, sobre el respecto se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará necesariamente el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

IV.- La reinstalación forzosa es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficientes o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero consultará su bolsillo ante la obligación de pagar la indemnización constitucional de tres meses de salario y salarios caídos durante la tramitación del juicio.

V.- Por último si bien es cierto que como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto resulta perjudicial o irrealizable.