

## LA REINSTALACIÓN COMO OBLIGACIÓN DE HACER Y SUS EFECTOS EN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

### THE RESETTLEMENT AS OBLIGATION TO MAKE AND ITS EFFECTS ON THE ENFORCEMENT PROCEDURE

*Artículo Científico Recibido: 19 de febrero de 2016 Aceptado: 19 de abril de 2016*

**Rodrigo Maldonado Corpus**

*rr\_maldonado@yahoo.com.mx*

“La historia es el testigo de los tiempos, la antorcha de la verdad, la vida de la memoria, el maestro de la vida, el mensajero de la antigüedad”.  
Cicerón.

**SUMARIO:** Introducción. I. La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. II. La Reinstalación en la Ley Federal del Trabajo de 1931. III. La Ejecutoria Gustavo Días de la Selva de 1936. IV. La Nueva Integración de la Cuarta Sala y su Tesis de la No Imperatividad. V. Crítica del Maestro Trueba Urbina a la Ejecutoria Oscar Cué. VI. La Reforma Constitucional del Presidente Adolfo López Mateos. Conclusiones.  
Bibliohemerografía.

## INTRODUCCIÓN

Los Laudos como títulos ejecutivos, pueden clasificarse en atención a sus efectos en Declarativos, Constitutivos o de Condena; éstos últimos son los que merecen una atención especial en tratándose de ejecución, pues como lo refieren los juristas Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga<sup>1</sup>, en su libro de Derecho Procesal Civil, en ellos se exige una mayor actividad por parte del órgano ejecutor.

Los laudos de condena a su vez se pueden sub-dividir, según lo señala el maestro Trueba Urbina en su Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal<sup>2</sup>, de la siguiente forma:

- a) Laudos que Condenan el Pago de una Cantidad.
- b) Laudos de Condena de no Hacer.
- c) Laudos de Condena de Entregar una Cosa Cierta.
- d) Laudos que Condenan a Firmar un Documento.

---

<sup>1</sup> DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. 28ª Edición. Editorial Porrúa. México. 2005. Pág. 338.

<sup>2</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. 1ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1965. Pág. 563.

e) Laudos de Condena de Hacer.

La condena de hacer por antonomasia, es la reinstalación, y es precisamente ésta la que ha permitido una distinción *sui géneris*, en la parcela del Derecho del Trabajo, respecto a los efectos que engendra al obligado éste tipo de condenas; sin embargo el desarrollo de tal particularidad, ha ocasionado debates encarnizados entre insignes *iustlaboralistas* y la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es tal la trascendencia de esta figura, que al interpretarse conjuntamente las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, podría considerarse que constituyen el rompecabezas del Derecho del Trabajo; y así lo refiere el ilustre jurista Mario de la Cueva<sup>3</sup> en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, enfatizando que su sencillez; es su mayor dificultad.

Por tal motivo, consideramos de suma relevancia aprovechar esta oportunidad que nos brinda La Facultad de Derecho y Criminología, con motivo del 30 aniversario de la creación de la Maestría de Derecho del Trabajo, para analizar la evolución y los problemas que ha generado la reinstalación, como pragmatismo de las condenas de hacer.

## **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Es importante señalar, que en un principio se consideró que la reinstalación, como obligación de hacer, debía traducirse en una indemnización, cuando el patrón se resistiera a cumplirla. Esto, en atención a los principios del derecho común, según los cuales se establecen la transmutación en el pago de daños y perjuicios, para este tipo de obligaciones. Lo anterior, se desprende de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecida en el Diario de Debates de la Cámara de Diputados número 2 de la XXXIV legislatura, de fecha 22 de mayo de 1931<sup>4</sup>, misma que literalmente se enuncia:

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 8ª Edición. Editorial Porrúa. 1967. Pág. 923.

<sup>4</sup> <http://cronica.diputados.gob.mx/>

“De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versan sobre el cumplimiento de una ley de un contrato las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es de reinstalar a un trabajador, el supuesto (obligación de hacer), y el patrón se resistiera a cumplirla, por aplicación de los principios de derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de este derecho.

## II. LA REINSTALACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El párrafo de la exposición de motivos transcrito en el punto anterior, corresponde al artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo de 1931<sup>5</sup>, que textualmente decía:

**“Artículo 600.** En caso de que el laudo contenga condena a hacer alguna cosa, si el condenado no cumple con lo que se ordena, para la ejecución del laudo dentro del plazo que al efecto se señale, se hará a su costa, en caso de ser posible o se le obligara a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor.”

No obstante la desafortunada redacción del citado artículo, los ilustres *iustro* laboristas continuaron defendiendo el criterio consistente en la procedencia jurídica de la reinstalación del trabajador, pues el legislador patrio no lograba comprender que el principio civilista de transformar las obligaciones de hacer, por una indemnización, era inoperante en tratándose de relaciones laborales. Uno de los juristas que abanderó y defendió arduamente la procedencia de la reinstalación coactiva del trabajador; fue el maestro Trueba Urbina<sup>6</sup>, al señalar en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, tomo III, lo siguiente:

---

<sup>5</sup> DE PINA, Rafael. *Ley Federal del Trabajo, Jurisprudencia y Legislación Complementaria*. 9ª Edición. Ediciones Cicerón. México. 1954. Pág. 222.

<sup>6</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo III. 1943. Págs. 441 a 443.

"...Este criterio del legislador obedece a su falta comprensión integral de los principios que informan el nuevo derecho sustancial procesal del trabajo; porque sin precisar la diferencia trascendental entre las obligaciones civiles y las laborales, adoptó inconscientemente la doctrina civilista que desecha la ejecución forzosa tratándose de las obligaciones de hacer.

En efecto, la teoría civil expresa sobre el particular lo siguiente: Cuando la obligación tiene por objeto un hecho o una obra, es decir, un acto o una serie de actos, si el deudor se reusa a realizarlos, la ejecución forzosa es imposible. La razón de ello está en que la ejecución forzosa obtenida por la fuerza sería casi siempre defectuosa, y, sobretodo, exigiría el empleo de medios violentos contrarios a la libertad individual. Cada quien está, pues, en libertad de resolverse a cumplir sus obligaciones salvo las consecuencias pecuniarias que esta negativa pueda acarrearle. En efecto, es inútil ejercitar la violencia en contra de la persona del deudor, cuando es más fácil darle al acreedor una satisfacción equivalente en dinero. Por eso se dice que toda obligación de hacer se resuelve en una obligación de daños y perjuicios, en caso de inejecución por parte del deudor.

En nuestro concepto la doctrina civilista no tiene aplicación tratándose de obligaciones laborales, dada la ineficacia de la autonomía de la voluntad en el contrato de empleo y el carácter típico, *sui géneris*, de la relación de trabajo.

La reinstalación del obrero o del puesto que desempeñaba por virtud de la ejecución de un laudo, presenta características distintas del cumplimiento de cualquier obligación civil. La permanencia del trabajador en su empleo le garantiza su posibilidad constante de obtener medios de subsistencia y esta inamovilidad de su trabajo no tiene ningún equivalente en la vida social, menos en la obtención de una cantidad de dinero correspondiente al pago de daños y perjuicios, porque esta cantidad de dinero correspondiente al pago de daños y perjuicios que percibiría solo le permitiría vivir transitoriamente. Por esto llegamos a la conclusión de que no son equiparables las obligaciones civiles a las laborales y que en estos casos se impone la coacción sobre la persona del patrón para exigirle el cumplimiento del contrato de trabajo mediante la ejecución forzosa."

### III. LA EJECUTORIA GUSTAVO DÍAS DE LA SELVA DE 1936.

Tomando como fundamento lo referido en la exposición de motivos y la enigmática redacción del artículo 600 de la Ley Laboral, las Juntas de Conciliación y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaron la argumentación del sector patronal respecto a la imposibilidad de la reinstalación obligatoria. Sin embargo según comenta el maestro Mario de la Cueva<sup>7</sup>, en su obra *el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, al crearse la Cuarta Sala del Tribunal Supremo, sus integrantes conmovieron a toda la Nación con una de las más brillantes y mejor fundadas ejecutorias, la "Gustavo Días Selva" de 1936, digna compañera de las famosas sentencias del inolvidable jurista Ignacio L. Vallarta, y estos argumentos se convertirían en el estandarte de la doctrina para la defensa de la imperatividad de los derechos del trabajador, de tal manera que la fracción XXII del artículo 123 concedería a los trabajadores dos derechos, a su elección; la reinstalación o el pago a una indemnización. Ejecutoria que aparece en el libro del ya referido jurista Mario de la Cueva<sup>8</sup>, en su obra antigua denominada *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, y que en seguida se transcribe:

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala en alguna de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo; el derecho común admitía, en todos aquellos contratos que no se había fijado un plazo de duración o que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podría darlo por terminado, exigiendo a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como, en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, existió, en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos de despedir a voluntad a sus trabajadores. Ante la gravedad de esta situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente que el espíritu de este artículo era

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 20ª Edición. Editorial Porrúa. México. 2005. Págs. 257 y 258.

<sup>8</sup> *Op. Cit.* Págs. 817 a 819.

corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente, dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluidos por voluntad del patrón, sino cuando ocurran esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido dos acciones, la de reinstalación y la del pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de acciones está en que el despido puede originar en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con continuar trabajando en la empresa y que, entonces, en lugar de la reinstalación, opte por una indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el juez de distrito, se apoyan en la fracción XXI del artículo 123 afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII, se encuentran limitados por aquella; más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajador, porque si se da ese alcance a la fracción XXI, resultaría que, en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se considera los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrón, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exigiera su indemnización por accidente sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional contraída, pondrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esta obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues, en este caso, no tendría sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que no son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo se dice de los riesgos profesionales, ocurren a propósito de los restantes derechos, pues si un patrón deja de cubrir, durante

un largo periodo de tiempo, su salario a un trabajador, podría, igualmente, eludir el pago no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es, evidentemente, contraria a la naturaleza del Derecho del Trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones reinstalación y pago de indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos y por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo.”

#### **IV. LA NUEVA INTEGRACIÓN DE LA CUARTA SALA Y SU TESIS DE LA NO IMPERATIVIDAD.**

Comenta el maestro Mario de la Cueva<sup>9</sup>, en su obra antigua ya citada, que en el año de 1940, cambió la integración de la Sala del Trabajo, y los nuevos ministros modificaron el criterio anterior para regresar a la tesis de la no imperatividad, mediante la ejecutoria del 25 de febrero de 1941, la cual actualmente se localiza en la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>10</sup>, bajo el registro número 377718 de la Quinta Época; sin embargo aparece con omisiones y errores ortográficos, por lo que decidimos transcribirla tal y como aparece en la obra antigua del maestro Mario de la Cueva:

“Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque si de

---

<sup>9</sup> *Op. Cit.* Págs. 819 y 820.

<sup>10</sup> <http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/>

acuerdo con lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la exposición de motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha doce de marzo de 1931, en el párrafo cincuenta y dos, en donde se dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios." Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. Se tiene, en primer lugar, que la fracción XXII del citado artículo 123 constitucional, establece que cuando el patrono despide 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 salarios; que en el presente caso el señor Oscar Cué pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standard Fruit and Steamship Company; pero como la fracción XXI del propio artículo establece, a su vez, que si el patrono se negase 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 salarios además de la responsabilidad en el



conflicto, no deben estimarse fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, por que las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrono, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además, que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 ya citado del Código Civil vigente, principio éste que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII, como queda dicho, del artículo 123 constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrono que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen, sin embargo, en una relación forzada que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción del capital y el trabajo. Por último, y aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter del vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo quinto constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, acto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de aducción o de voto religioso."

## V. CRÍTICA DEL MAESTRO TRUEBA URBINA A LA EJECUTORIA OSCAR CUÉ.

En relación a la ejecutoria Oscar Cué, el jurista Trueba Urbina<sup>11</sup> en su obra Derecho Procesal del Trabajo tomo III, ya citada, continúa manteniendo su postura respecto a la reinstalación coactiva, y emite una enérgica crítica, al argumentar que:

“...la tesis de la Cuarta Sala que desecha la ejecución forzosa en los casos de reinstalación, no sólo es errónea al adoptar la doctrina de las obligaciones civiles para las obligaciones laborales, sino porque detiene la evolución proteccionista del Derecho del Trabajo. Y así como censuramos la solución del problema a través de las fracciones XXI y XXII del artículo 123, considerando una regla general y la otra la excepción, mayor censura merece el sentir jurisprudencial que declara que dichas fracciones se complementen entre sí, cuando en verdad tales textos constitucionales son manifiestamente antitéticos.

Las razones aducidas por la Cuarta Sala para negar la ejecución forzosa tratándose de la reinstalación, no pueden ser más insustanciales y opuestas al sentimiento tutelar que a favor del obrero priva en el nuevo derecho. Equiparar las obligaciones civiles a las de carácter laboral, es sencillamente desconocer la naturaleza incompatible de estas obligaciones como absurdo es afirmar que el ejercer violencia en la reinstalación equivaldría a considerar al trabajador con carácter vitalicio, cosa que conduciría a los extremos que prohíbe el artículo 5º Constitucional. Esto sí es verdaderamente monstruoso, porque a nadie se le había ocurrido que una ventaja en favor de determinada persona pudiera constituir sacrificio de su libertad.

A pesar de la nueva tesis jurisprudencial, nosotros insistimos en que tratándose de obligaciones laborales es inaplicable la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil; por lo que procede, a nuestro juicio, la ejecución forzosa cuando el laudo ordena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, y tan es posible, que constantemente, en la práctica, fueron reinstalados muchos trabajadores por virtud de laudos dictados en tal sentido por

---

<sup>11</sup> Op. Cit. Págs. 449 y 450.

los tribunales del trabajo, sin que esa relación forzosa perjudicara el equilibrio y la armonía entre los factores de producción, como se dice cándidamente en la ejecutoria que comentamos.

Es de esperarse que la Cuarta Sala vuelva a la jurisprudencia anterior y que comprenda que no es la rigidez de los textos constitucionales la que debe privar en la interpretación de los mismos, sino su ideario y las corrientes evolucionistas que han logrado alcanzar sistematización en el progreso constante no sólo de los intereses de la clase trabajadora, sino de la propia disciplina procesal del trabajo en sus manifestaciones científicas y de cultura.

Por virtud del cambio de orientación de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la opción que el legislador quiso establecer a favor del obrero, se ha convertido en una opción a favor del patrono. Entre el propósito del legislador y el sentido de la nueva doctrina jurisprudencial, hay un mundo de ideas y pensamientos en pugna..."

## **VI. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL PRESIDENTE ADOLFO LÓPEZ MATEOS**

Finalmente nos refiere el maestro de la Cueva<sup>12</sup> en su obra nueva ya mencionada, que después de 21 años, tiempo que duro la batalla de la reinstalación, el 26 de diciembre de 1961 el presidente Adolfo López Mateos envió a la Cámara de Senadores la iniciativa que rompería el baluarte de la fracción XXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, para establecer lo que llamó una hermosa justificación de la estabilidad en el empleo, estipulándose:<sup>13</sup>

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los

---

<sup>12</sup> Op. Cit. Págs. 259 y 260.

<sup>13</sup> <http://www.senado.gob.mx/gaceta.php>

trabajadores disfruten de seguridad a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre."

En consecuencia en el año 1962, se reformaron por adición, las fracciones XXI y XXIII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar de la siguiente manera:

**XXI.** 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;

**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 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. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del 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;"

## CONCLUSIONES

De toda esta interesante y polémica crónica respecto a la reinstalación en su calidad de obligación de hacer, podemos colegir que en el Derecho Mexicano del Trabajo se obtuvo una solución *hegeliana*, tomando como *tesis* la transformación de la reinstalación (obligación de hacer), en una indemnización; como *antítesis*, la reinstalación coactiva en contra del patrón; resultando como *síntesis*, que por regla general la reinstalación no se transforma en una indemnización de daños y perjuicios, salvo que así lo decida el trabajador. Y como excepción, el patrón podrá permutar la reinstalación por una indemnización, cuando así lo permita la ley, de conformidad con lo estipulado en el artículo 49 de la Legislación Laboral vigente, que dice:

**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.

Por lo anteriormente expuesto, proponemos adicionar la Ley Federal del Trabajo vigente, a fin de incluir un artículo que establezca que en los casos de un laudo de condena de hacer, si el condenado no cumple con lo que se le ordena dentro del plazo que se señale, la ejecución se hará a su costa, o se le obligara a resarcir los daños y perjuicios a elección del acreedor, salvo disposición en contrario de la ley.

### **BIBLIOHEMEROGRAFÍA.**

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 8ª Edición. Editorial Porrúa. 1967.

------. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 20ª Edición. Editorial Porrúa. México. 2005.

DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. 28ª Edición. Editorial Porrúa. México. 2005.

------. *Ley Federal del Trabajo, Jurisprudencia y Legislación Complementaria*. 9ª Edición. Ediciones Cicerón. México. 1954.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo III. 1943.

------. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. 1ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1965

### **MEDIOS ELECTRÓNICOS UTILIZADOS.**

<http://cronica.diputados.gob.mx/>

<http://www.senado.gob.mx/gaceta.php>

<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/>

### **LEGISLACIÓN CONSULTADA.**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo Vigente.