

EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUS EXCEPCIONES



Nuestra Carta Magna contempla el derecho de estabilidad en el empleo, con el cual se protege al trabajador en el sentido de que el patrón no puede prescindir de sus servicios sino en virtud de causa justificada, por lo que si el despido es injustificado el patrón no podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo respectivo, sin embargo, en el caso de la reinstalación en el trabajo existe la posibilidad de que el patrón quede eximido de ello en los casos que la norma secundaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo (LFT), así determine.

Por lo que la estabilidad en el empleo, representada por el hecho de que el patrón no puede despedir al trabajador de manera arbitraria, sino que únicamente cuando exista causa justificada para ello, es un derecho del trabajador que se contempla en la Constitución Política Federal, pero que no es absoluto e irrestricto, por lo que el patrón puede quedar eximido de su obligación de cumplir el contrato laboral en los casos y con las condiciones que se señalan en la LFT, por lo que a continuación se comentan diversas situaciones y las condiciones que debe cumplir el patrón para no violar en perjuicio del trabajador su derecho a la estabilidad en el empleo.

Como se comentó, tal derecho laboral tiene excepciones o situaciones en los que el patrón quedaría liberado de la obligación correlativa a ese derecho para el trabajador, según es posible observar del texto de las fracciones XXI y XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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.

De acuerdo a dicha fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, se otorga a la ley secundaria la facultad para que señale los casos en que los patronos podrán ser eximidos de la obligación de cumplir el contrato laboral, por lo que en el artículo 49 de la LFT se establecen tales casos en los términos siguientes:

La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, 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 el Tribunal 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 el Tribunal 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 trabajo del hogar; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Según dicho precepto laboral el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en su puesto, mediante el pago de una indemnización, únicamente en los siguientes casos:

- 1.- En el caso de trabajadores con antigüedad menor a un año.
- 2.- En el caso de trabajadores de confianza.
- 3.- En el caso de trabajadores del hogar.
- 4.- En el caso de trabajadores eventuales.
- 5.- En el caso de trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón y el tribunal estime que no será posible el desarrollo normal de la relación laboral.

Por lo que las anteriores situaciones son las únicas que constituyen la excepción al citado derecho a la estabilidad en el empleo y en las cuales el patrón podrá negarse a acatar el laudo de reinstalación en el puesto de trabajo, ya que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal, tal y como se establece en la siguiente jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN):

Época: Novena Época

Registro: 173784

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXIV, Diciembre de 2006

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 163/2006

Página: 198

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega 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 las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan

contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral. Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

En este orden de ideas, es posible observar que las excepciones al derecho de estabilidad en el empleo, se derivan única y exclusivamente de la acción de reinstalación en el trabajo intentada por el trabajador, en el caso de un despido injustificado, y que al resultar el laudo favorable al trabajador, entonces el patrón tiene a su vez el derecho a no someterse al laudo debiendo entonces pagar la indemnización que se determine en el artículo 50 de la LFT.

Lo anterior, ya que aunque el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, también se reconoce que existen situaciones en las que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral, debido a la naturaleza del servicio prestado o a que la antigüedad del trabajador no sea la suficiente para estimar se pueda continuar el desarrollo normal de la relación laboral.

La siguiente jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN hace referencia justamente al motivo del porqué de las excepciones contempladas en el artículo 49 de la LFT, en el caso particular de los trabajadores de confianza:

Época: Novena Época

Registro: 171193

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXVI, Octubre de 2007

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 183/2007

Página: 240

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUEL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió. Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot.

Amparo directo en revisión 1319/2004. María de Lourdes Cruz Bustamante. 12 de noviembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Óscar Zamudio Pérez.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo en revisión 1491/2006. Ernesto Hernández García. 27 de octubre de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Tesis de jurisprudencia 183/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de septiembre de dos mil siete.

Mientras que en la siguiente tesis de la misma Segunda Sala de la SCJN se hace referencia a que las excepciones al derecho de estabilidad en el empleo, tienen su razón en el hecho de que forzar al patrón a acatar el laudo de reinstalación en el trabajo podría poner en riesgo la armonía laboral, la actividad normal de la empresa y la seguridad de las personas:

Época: Novena Época

Registro: 162113

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIII, Mayo de 2011

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a. XLIX/2011

Página: 658

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. EL CONSTITUYENTE PERMANENTE ESTABLECIÓ, EN LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, UN DERECHO A FAVOR DEL PATRÓN, ARMONIZADO CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. De la interpretación de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deriva que las instituciones de insumisión al arbitraje y de no acatamiento del laudo tienen como supuesto principal el derecho constituido a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo, pues el Constituyente Permanente, al armonizar la norma de la fracción XXI, relativa a la insumisión al arbitraje y al no acatamiento del laudo, con el principio contenido en la fracción XXII, de estabilidad en el empleo, vislumbró la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, la actividad normal de la empresa y la seguridad de las personas, pero consideró necesario imponerle la obligación de pagar al trabajador una cantidad por la responsabilidad de su decisión de no reincorporarlo al empleo.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.

Mientras que en lo referente al motivo de la excepción relacionada con trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, la cual se contempla en la fracción I del artículo 49 de la LFT, la SCJN se ha manifestado en el sentido de que tal limitación deriva de un análisis socio-económico integral, que permitió definir que ese lapso no causa daño grave o por lo menos lo reduce al mínimo, pues los derechos de antigüedad aún son reducidos.

Lo anterior se deriva del criterio emanado en la siguiente jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN:

Época: Décima Época

Registro: 2016210

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 51, Febrero de 2018, Tomo I

Materia(s): Constitucional

Tesis: 2a./J. 15/2018 (10a.)

Página: 478

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRAVIENE ESE DERECHO. El artículo citado, al disponer que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, protege los derechos de ambas partes; por un lado, el del patrón de no continuar con la relación laboral al eximirlo de reinstalar al trabajador y, por otro, al prever como obligación que se paguen al trabajador las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de dicha acción, buscando un equilibrio armonioso entre las partes para dar una solución justa y equitativa a una relación laboral en conflicto; es decir, en esencia, evita la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, pero lo sujeta a la condición de pagar una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalar al trabajador; de ahí que no contraviene el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que la limitación temporal respecto a que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año para eximir al patrón de la reinstalación, con el pago señalado, está sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues tanto el Constituyente Permanente como el legislador ordinario, desde un principio, advirtieron la complejidad que representan las relaciones obrero-patronales, por lo que si bien es cierto que se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje, o bien a aceptar el laudo dictado, también lo es que esto no se autorizó de manera absoluta sino relativa, al establecerse algunas excepciones; además, la limitación deriva de un análisis socio-económico integral, que permitió definir que ese lapso no causa daño grave o por lo menos lo reduce al mínimo, pues los derechos de antigüedad aún son reducidos.

Amparo en revisión 1097/2016. Omar Federico Flores Casillas y otro. 8 de marzo de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Rafael Quero Mijangos.

Amparo en revisión 1199/2016. Luis Alberto Guzmán Peña y otros. 3 de mayo de 2017. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Eduardo Medina Mora I. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza.

Amparo en revisión 9/2017. Óscar Eduardo Gómez Alonso. 10 de mayo de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo en revisión 305/2017. José Juan Moreno Hernández. 12 de julio de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo en revisión 983/2017. Nicolás Enrique Guerrero Escamilla y otros. 17 de enero de 2018. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Eduardo Medina Mora I. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Tesis de jurisprudencia 15/2018 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta y uno de enero de dos mil dieciocho.

Esta tesis se publicó el viernes 16 de febrero de 2018 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 19 de febrero de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Dicho criterio tiene su fundamento en la exposición de motivos que dio origen a la reforma a la LFT donde se contempló tal excepción, en donde se señaló que se consideraron los estudios presentados por empresarios y trabajadores, en los cuales se concluye que un lapso de un año es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo y la empresa lo considere como un elemento integrante de ella, además de que indemnizar a un trabajador con una antigüedad menor a un año no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad aun son reducidos.

Por otra parte, es conveniente mencionar que el derecho a la estabilidad en el empleo y el reconocimiento de que tal derecho no es absoluto ni irrestricto, y que por lo tanto, pueden existir excepciones al mismo que se regulen en la legislación laboral, se contempla a nivel internacional en el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mismo que México ha ratificado, el cual en su artículo 7 prevé lo siguiente:

"Artículo 7

"Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

"Los Estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- "a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- "b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- "c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- "d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos. de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- "e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- "f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- "g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- "h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales."

CONCLUSIONES

- 1.- El derecho a la estabilidad en el empleo tiene su base en la Constitución Política Federal, pero el mismo no es absoluto, ya que en la misma Constitución se prevé que la legislación laboral pueda establecer los casos de excepción a dicho derecho.
- 2.- Los casos de excepción se regulan en el artículo 49 de la LFT y se derivan única y exclusivamente de la acción de reinstalación en el trabajo intentada por el trabajador.
- 3.- Según dicho precepto laboral, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en su puesto, mediante el pago de una indemnización, únicamente en los siguientes casos:
 - a) En el caso de trabajadores con antigüedad menor a un año.
 - b) En el caso de trabajadores de confianza.
 - c) En el caso de trabajadores del hogar.
 - d) En el caso de trabajadores eventuales.
 - e) En el caso de trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón y el tribunal estime que no será posible el desarrollo normal de la relación laboral.
- 4.- Las instituciones de insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo, tienen la finalidad de mantener la armonía de la relación laboral, la actividad normal de la empresa y la seguridad de las personas.
- 5.- Lo regulado en las fracciones XXI y XXII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política Federal y el artículo 49 de la LFT, protege los derechos tanto del patrón como del trabajador, ya que otorga el derecho al patrón de no continuar la relación laboral con el trabajador de no desearlo, y en caso de ubicarse en los supuestos del artículo 49 de la LFT, pero también protege al trabajador, al establecerse como una obligación el que se le paguen las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de dicha acción del patrón.