

20721  
1



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES ACATLAN



## TEORIA Y PRACTICA DE LA REINSTALACION.

**T E S I S**

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

**MARIA ELENA ACOSTA CARREOLA**

ASESOR: MTR. ENRIQUE LARIOS DIAZ



MEXICO, D.F.

2003

A



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

*A mi Madre*

*Por su gran fortaleza, por ser pilar en  
Mi vida y enseñarme que las conquistas  
Solo se logran con ahínco y esfuerzo,  
Por ser mi ejemplo, TE AMO.*

*A mis hermanos Jesús, Carmen, Iba, Adriana  
Y a Mari Fer, que ha sido en mi vida motivo de  
Lucha, de amor y dedicación, Gracias.*

*A mi Padre, Gracias,*

*Por tu ejemplo de trabajo (+)*

*Noel; por tu paciencia,  
Por esos tardes de frío y lluvia,  
Gracias, Te Amo.*

*A Carmen Carreola , mujer de lucha,  
Quien no se ha dejado vencer por  
Las adversidades, ejemplo para sus  
Hijos, sirva la presente como reconocimiento.*

*A la familia Camizales Ontiveros, Dady,  
Bano, Ale, Mau, por su constante ejemplo de  
Vida.*

*A todos mis amigos Dady, Fere, Norma,  
Chiquis, y todos aquellos quienes con su  
Animo me empujaron a terminar*

*A mi asesor Mtro. Enrique Larios Diaz  
Por quien no hubiera sido posible la realizaci3n  
Del presente trabajo.  
Gracias por ayudarme a alcanzar mi meta.*

*A las Autoridades de la Junta Local de  
Conciliaci3n Y Arbitraje del Distrito  
Federal, Lic. Guadalupe Guerrero, Lic.  
Ma. Terezita Oñate, Lic. Jose Luis  
Zunzuela, por enseñarme a amar la Materia  
Laboral, y al Tribunal*

*A mi amada Universidad Nacional Aut3noma  
De M3xico, Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales Acatlán,  
por ser mi cuna y mi maestra, que el presente  
Sea solo un tributo a su grandeza.*

*A mis Sinodos y Maestros, por su tiempo  
invertido en esta pequeña discipula, gracias  
por permitirme ser eco de sus conocimientos.*

# I N D I C E

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.- Conceptos generales.	
1.- Trabajo.....	4
2.- Trabajador.....	9
3.- Patrón.....	11
4.- Trabajador de confianza.....	13
5.- Representante e intermediario del patrón.....	14.
6.- Empresa.....	15
7.- Contrato de Trabajo.....	17
8.- Relación de trabajo.....	18
9.- Salario.....	20
10.- Jornada de trabajo.....	23
11.- Categoría.....	24
12.- Vacaciones.....	25
13.- Prima vacacional.....	26
14.- Despido.....	27
15.- Indemnización Constitucional.....	28
CAPITULO II.- Antecedentes.....	
1.- La Constitución de 1917.....	30
2.- Los Tribunales de Trabajo.....	33
3.- La Junta de Conciliación y Arbitraje.....	35
4.- Proyecto Portes Gil o proyecto de Código Federal del Trabajo.....	37
5.- Reglamentaciones anteriores a la Ley Federal del Trabajo.....	41
6.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	42
7.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	46
8.- Las reformas procesales de 1980.....	52
CAPITULO III.- La reinstalación en el procedimiento ordinario.	
1.- Proceso.....	60
2.- Procedimiento.....	63
3.- Procedimiento ordinario laboral.....	64
4.- Reinstalación.....	73
5.- El derecho a la estabilidad en el empleo.....	79
6.- La reinstalación como acción intentada en juicio.....	83
7.- La indemnización como acción preferente a la reinstalación.....	87
8.- Defensas y excepciones opuestas por el patrón.....	87
9.- Reversión de la carga de la prueba ante el ofrecimiento de trabajo.....	90
10.- Pruebas para acreditar la procedencia de la reinstalación.....	94
11.- Laudo que condena a la reinstalación.....	97
	99

D

12.- La ejecución del laudo. . . . .	101
13.- Trabajadores exceptuados de reinstalarse.. . . .	103
14.- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que garantizan la estabilidad en el empleo. . . . .	107
15.- Jurisprudencia relativa a la reinstalación. . . . .	109
CAPITULO IV.- La práctica de la reinstalación. . . . .	119
1.- El ofrecimiento de trabajo. . . . .	120
2.- La aceptación por parte del actor. . . . .	124
3.- El acuerdo que ordena la reinstalación durante el procedimiento.. . . .	126
4.- El actuario, ejecutor de la reinstalación. . . . .	131
5.- El acto mismo de la reinstalación. . . . .	134
6.- términos y condiciones en que se reintegra al actor a su trabajo.. . . .	137
7.- La reinstalación en cumplimiento a un laudo.. . . .	140
8.- Las indemnizaciones que debe pagar el patrón cuando se niega a reinstalar al actor. . . . .	144
9.- La reinstalación como origen a nuevas demandas. . . . .	149
CONCLUSIONES. . . . .	160
BIBLIOGRAFIA. . . . .	165

E

## INTRODUCCION.

La reinstalación en el procedimiento ordinario laboral, es una figura que ha sido desvirtuada en cuanto a sus fines, pues de ser una manera de conciliar un conflicto y dar por terminado el mismo por ser la acción intentada por los trabajadores, actualmente se ha utilizado con sentido contrario, es decir, sólo se emplea con el fin de revertir la carga probatoria.

En el presente trabajo, se presenta como preocupación primordial analizar esta figura en cuanto a sus alcances y límites en el procedimiento, pues consideramos que aplicada de manera más concreta, garantizaría la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

En el capítulo I del presente trabajo se analizan algunos de los conceptos que dan forma al Derecho del Trabajo y algunas condiciones de trabajo que son directrices en las relaciones laborales, lo anterior a efecto de establecer una visión clara del ámbito de derecho en el cual se desarrolla el presente trabajo.

El capítulo II contiene un análisis de las diferentes etapas históricas por las que ha atravesado el establecimiento del orden laboral, tendiente a la protección de la clase trabajadora, analizando las principales legislaciones que han dado nacimiento a un Derecho del Trabajo completo y cómo éstas fueron básicas y primordiales para la creación de la Ley Federal del Trabajo actual.

En el capítulo III, se muestran los principales conceptos que a nuestro parecer forman la legislación actual, estableciéndose el marco jurídico regulador para los procedimientos laborales y la justificación de la existencia de la figura de reinstalación, en este se tratará de manera concreta el procedimiento ordinario laboral, y cómo en su desarrollo surge la reinstalación como posibilidad para los trabajadores y como defensa de los patrones.

Por último el capítulo IV contiene un análisis de la manera en que se desarrolla en la práctica la reinstalación, obtenida de las experiencias vividas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de esta manera se intenta mostrar lo poco conveniente que se ha vuelto la misma, pues más que representar una opción básica para la conciliación y consecuente terminación de juicios laborales, se ha convertido en una herramienta a las partes para revertir cargas probatorias y alargar más los juicios.

Con el abuso que se ha dado de la figura en comento, se crean situaciones que permiten la instauración de otras demandas, o bien colocan al trabajador ante la disyuntiva de seguir con su demanda y lograr lo que por derecho le corresponde o cansado de sostenerlo acepta lo que el patrón le ofrece vía convenio para terminar así el juicio instaurado.

Consideramos que a esta figura de reinstalación se le debe dar un trato más específico dentro de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose los

alcances que implicaría su reclamación o bien las consecuencias que asumiría el patrón al ofrecerla, pues actualmente como se ha de demostrar, se ha abusado de su existencia, apoyado primordialmente en que el derecho laboral tiene como finalidad la protección de la clase trabajadora.

# **CAPÍTULO I**

## **CONCEPTOS GENERALES**

En el presente capítulo se analizarán de manera concreta los conceptos que constituyen fundamentalmente el cuerpo del Derecho del Trabajo, los que considero de suma importancia, siendo necesaria su definición pues durante el transcurso del presente trabajo se hablará de ellos de manera constante.

## 1. TRABAJO.

Comenzaremos diciendo que el término trabajo proviene del latín *traba* o *trabis* que significa traba, pues el trabajo es la traba del hombre al serle necesario el despliegue de un esfuerzo para la obtención de sus satisfactores. También encontramos sus raíces en el vocablo griego *thlibo* que significa oprimir, apretar, afligir.<sup>1</sup>

El Diccionario Larousse de la lengua española define el concepto de trabajo como: Esfuerzo, actividad, ocupación retribuida; obra hecha o por hacer. En economía política uno de los factores de la producción, dificultad, esfuerzo.<sup>2</sup>

Por lo que para la materia que nos ocupa, el trabajo es considerado como el esfuerzo realizado por el ser humano para el logro de sus metas, considerado también como uno de los factores de la producción, pues

---

<sup>1</sup> Diccionario Enciclopédico Larousse, Barcelona, 1985, p. 946.

<sup>2</sup> Idem,

junto con el capital y la materia prima, el trabajo se convierte en la actividad exclusiva del hombre para la obtención de sus satisfactores.

Guillermo Cabanellas sostiene que el trabajo siempre ha existido pues en la época prehistórica el hombre tenía que luchar con otros y contra las fuerzas de la naturaleza para la obtención de sus satisfactores.<sup>3</sup>

Posteriormente el desarrollo histórico del hombre, indica que en el Código de Hamurabi ya se contemplaban aspectos relacionados con el trabajo como lo eran la obtención de un salario, el aprendizaje, la determinación de las jornadas de trabajo y la forma de ejecutar diferentes actividades.<sup>4</sup>

En el Derecho Romano el trabajo es considerado y reglamentado como "*res*" (cosa) identificándolo y dándole el rango de mercancía, tanto a quien ejecutaba el trabajo como al resultado obtenido. Sin embargo también permitió diferenciar entre los contratos que tienen por objeto la actividad del hombre y aquellos cuyo objeto era solo su resultado.<sup>5</sup>

En la concepción cristiana el trabajo aparecía como un castigo impuesto por Dios, motivado por la comisión de un pecado.<sup>6</sup> Durante siglos el trabajo estuvo reservado para los esclavos y a los señores se les reservaba al estudio y la práctica de la filosofía, la política y la guerra.

En la Edad Media con la organización del sistema gremial se

---

<sup>3</sup> GUERRERO, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, México, 1994. p.15.

<sup>4</sup> Idem. P.p. 16.

<sup>5</sup> FLORIS MARGADANT, Guillermo. "DERECHO ROMANO", Ed. Porrúa, México, 1989, p. 235.

<sup>6</sup> Genesis III, 17-19.

regula el trabajo, distinguiéndose entre maestros y aprendices, lo que se consideraría un antecedente de la sindicalización moderna. Más adelante y una vez extinguidos los gremios y a la promulgación de la *Ley Chapellier* en el año de 1791, se desarrolla la fábrica al amparo de la revolución industrial y ante la aparición de maquinarias, se transforman los usos y costumbres en la vida productiva.

“La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación”.<sup>7</sup> Lo anterior explica el nacimiento de la relación obrero patronal.

El concepto que se analiza ha evolucionado y se dice que en la actualidad es intrascendente si éste no se combina con otros esfuerzos, así la concepción de trabajo debe ser vista desde otros ángulos. Para Carlos Marx, el trabajo no es otra cosa sino la transformación que el hombre hace de la naturaleza, es decir la producción de mercancías en serie.

Desde el punto de vista jurídico, el individuo tiene para con la sociedad en que se desarrolla, la obligación de trabajar y ésta a su vez debe de

proporcionar a sus integrantes un empleo, es decir, garantizar el derecho al trabajo siendo escogido o seleccionado por el trabajador, tomando como base el derecho a la libre elección que impera en todo orden jurídico.

Así pues nuestra Constitución en el artículo 5º establece que: " A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. . ." este primer párrafo del artículo nos proporciona un elemento con el que se garantiza la libre-elección del trabajador a elegir la actividad a desempeñar, limitándolo únicamente en cuanto a que dicha actividad debe ser lícita, es decir, que no esté prohibida por la ley.

Continuando con el artículo en comento, en su tercer párrafo establece que: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial." Con lo anterior se protege y establece una de las condiciones de trabajo, que es la de obtener un salario a cambio del desempeño de un trabajo, lo mismo se asienta en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo.

Prosiguiendo con el análisis, para la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º nos indica que:

*"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo*

---

<sup>7</sup> Op. Cit., p. 17.

*de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

*No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.*

*Asimismo, es de interés social promover y vigilar las capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."*

El artículo en comento, contiene varios elementos de análisis que son en primer término considerar que el trabajo no es un artículo de comercio, refiriéndonos a que un trabajador no debe estar a la ley de la oferta y la demanda, pues el desempeñar un trabajo debe de ser visto únicamente como el medio de dignificar a quien lo desempeña siendo que con su esfuerzo se garantiza la estabilidad económica de una sociedad, el desarrollo normal del sujeto, así como salvaguardar el derecho que tiene el trabajador a verse protegido por esa sociedad a quien le sirve, en el aspecto económico y de seguridad social, para él y su familia que es el último y más importante beneficio de su esfuerzo.

Así pues el trabajo visto desde un ángulo de carácter social podemos describirlo como aquel esfuerzo físico o intelectual que el individuo realiza para obtener sus satisfactores y subsistir, pues al trabajar obtiene un salario que le permitirá adquirir productos, objetos y servicios que contienen trabajos de otros individuos ya que por regla de convivencia social, el individuo

no puede bastarse por sí mismo, tiene que intercambiar servicios o trabajos, obteniendo así muchos de los principales satisfactores y logros en la vida, ya que depende de su trabajo y ante esto el Estado se ve precisado a regular este intercambio de trabajos y servicios.

## 2. TRABAJADOR.

Partiendo de la anterior definición de trabajo, considerando como el esfuerzo físico e intelectual que el individuo desarrolla para obtener sus satisfactores, es necesario dejar en claro quién es ese individuo que conforme a lo establecido en el artículo 8° de nuestra ley *"trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado"* en este primer párrafo encontramos la especificación de que trabajador es una persona física entendiendo por persona física todo ser humano capaz de tener derechos y facultades o con la aptitud de adquirirlos.

Con lo anterior se deja en claro que el trabajador, en sentido estricto, siempre debe ser una persona física y por lo tanto no una persona moral, independientemente de la existencia de personas morales o "empresas" que prestan a otras morales servicios, por ejemplo: la colocación de personal, sin embargo en el particular hablamos de trabajador un sentido individual.

Por otro lado la Ley de la materia, establece que el trabajo prestado debe ser personal y subordinado, nos remite a entenderlo como el sometimiento del trabajador a su patrón en el cumplimiento estricto de sus

órdenes de trabajo, sin que esto implique el menoscabo en su dignidad, pues la subordinación es inherente a toda relación de trabajo, ya que esta consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, limitándose a la realización del trabajo estipulado y a la jornada contratada.

Nuestra Ley acertadamente hace una clara distinción entre los derechos y prerrogativas de los trabajadores otorgando ciertas normas protectoras a los menores y a las mujeres trabajadores, pues de ninguna manera pueden ser considerados a la par del varón.

Para la Ley, el hombre y la mujer son iguales civil y políticamente, sin embargo, y dada la misión que la naturaleza reserva a la mujer en el campo de la maternidad, la Ley Federal del Trabajo, en su título quinto "Trabajo de las mujeres" contempla normas específicas que todo patrón debe cumplir para con las madres trabajadoras.

Así mismo, el título quinto bis de la Ley, regula el trabajo de menores, estableciendo por un lado las condiciones bajo las cuales se ha de contratar a un sujeto mayor de 14 años pero menor de 16, y toda vez que para la materia laboral la mayoría de edad se alcanza a los 16 años también se establecen ciertas reglas para la contratación de estos menores lo que no siempre es funcional pues los patrones pocas veces contratan a un menor de 18 años, y en caso de que lo llegasen a hacer abusan de la poca preparación de estos menores y los contratan bajo condiciones de trabajo inferiores a las

permitidas por la Ley.

### 3. PATRÓN.

Los principales sujetos de la relación laboral son el trabajador, sujeto que desarrolla una actividad: trabajo, consistente en la materia y resultado de esa actividad; y el patrón, quien se ve beneficiado del trabajo realizado.

El patrón puede ser, a diferencia del trabajador, una persona física o moral, y a él corresponde la carga correlativa de los derechos del trabajador. El patrón no necesariamente tiene que ser empresario, organizador de los factores de la producción, tampoco que tenga capital o no y nada impide que en la relación de trabajo con un tercero, éste tenga a su vez la calidad de trabajador. No es necesario que sea el organizador de los factores de la producción, pues lo que caracteriza la figura del patrón es la utilización del trabajo de otra persona sea para la finalidad que fuere.

El concepto etimológico de la palabra patrón nos deviene de *patrono* y este a su vez del latín *patronus*, y la definición legal nos la da el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que "*patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*" desprendiéndose los elementos que integran la presente definición y teniendo que patrón es la persona física o moral que ejerce el poder de mando en virtud de un contrato o relación de trabajo, sobre personas físicas que le presten sus

servicios personales y subordinados para su propio beneficio; entendiéndose por subordinación, la relación jurídica entre trabajador y patrón para cumplir el primero con las obligaciones correspondientes bajo las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Es importante no confundir la figura del patrón con la de aquellos trabajadores que realizan actos de dirección y administración en la fuente de trabajo, como son los gerentes, los administradores o las personas que ejerzan funciones que requieren de cierta confianza por parte del patrón, aunque éstos sean considerados representantes directos del patrón.

El segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala " *Si el trabajador, conforme a la pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos* " este párrafo nos hace alusión a la existencia paralela de dos relaciones de trabajo dejando en claro que son distintas, independientes y para variadas finalidades así puede deducirse que la persona que adquiere la calidad de patrón se hace acreedor de grandes responsabilidades en la que han sido impuestas por el desarrollo del derecho del trabajo y su reglamentación de la misma.

Dados los elementos integrantes, podemos definir el concepto de patrón como aquella persona física o moral que ejerce un poder de mando en virtud de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo sobre personas físicas que le presten sus servicios personales y subordinados para su propio

beneficio, a cambio del pago de un salario.

#### 4. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º, proporciona la conceptualización del trabajador de confianza, estableciendo *“ la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designación que se dé al puesto”*

*“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”*

En el presente artículo podemos encontrar una serie de elementos que nos permiten establecer claramente quiénes son los trabajadores de confianza.

Primeramente debemos establecer que no es necesario que se les dé un nombre específico a las labores desempeñadas por estos trabajadores sino que depende de la función y la importancia que ésta representa para el patrón; por lo que debemos entender que trabajador de confianza es aquel que desempeña funciones que atañen a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y conforme a estas facultades actúa en representación del patrón, por lo que le permite obtener de éste beneficios y distinciones en relación con la planta trabajadora.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos refiere que

trabajadores de confianza serán únicamente los altos empleados que por razón de sus funciones, tengan a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, y aquellos que por razón de sus funciones, estén al tanto de los secretos de la misma.

## 5. REPRESENTANTE E INTERMEDIARIO DEL PATRON.

El término de representante lo encontramos establecido en el artículo 11 de nuestra Ley, el cual dispone "*Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan es sus relaciones con los trabajadores*" en el presente artículo se deja en claro que el representante del patrón funge como un verdadero mandatario en materia laboral pues sus acciones o decisiones obligan al patrón para con sus trabajadores: es decir los compromisos que el representante asuma, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, dan nacimiento a una obligación a cargo del patrón.

Por otro lado *intermediario* en su concepto legal de conformidad con el artículo 12 de La Ley de la materia "*Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.*"

La intermediación consiste en convencer a uno u otros individuos

para que presten sus servicios para uno o varios patrones, actualmente esta figura ha sido desvirtuada y generalmente se conviene en pagar una comisión o cantidad fija al intermediario para que contrate empleados, y con ello asuma todo tipo de responsabilidad ante los trabajadores, y que presten servicios en la empresa que solicita sus servicios, dando pie con ello a la creación de un arrendamiento de trabajadores.

Sin embargo, el intermediario tendrá la categoría de patrón si cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores, y de no ser así responderá solidariamente con la empresa beneficiaria de las obras y servicios contratados, tal y como lo dispone el artículo 13 de la Ley de la materia, que a la letra dice :*"No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores"*.

## 6. - EMPRESA.

Es pertinente aclarar que para el presente trabajo únicamente nos interesará el desarrollo del concepto en lo relativo al ámbito del derecho del

trabajo, pues el concepto empresa tiene diferentes acepciones dependiendo del campo jurídico en el que se estudie.

Así pues es de considerarse primeramente que para que surja una relación de trabajo debe de haber siempre una causa que la origine y en este concepto también debe existir un centro de trabajo que es aquel lugar físico de prestación de servicios al que por lo general relacionamos con la "empresa", el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo define a la empresa como ***la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.***

Jorge Barrera Graf define a la "empresa como el conjunto de cosas y personas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o servicios destinados al mercado"<sup>8</sup>. Por otro lado Roberto Mantilla Molina, en su obra Derecho Mercantil, define a la empresa como el "conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente con propósitos de lucro."<sup>9</sup>

De lo anterior se deduce que empresa en el ámbito laboral es definida como: el lugar en donde se reúnen los factores de producción, entendiéndose el trabajo, el capital y la materia prima, con el fin de elaborar bienes

---

<sup>8</sup> Mantilla Molina Roberto, Derecho Mercantil, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 67.

<sup>9</sup> Idem.

beneficios y satisfactores para los que interviene en ésta.

## 7. - CONTRATO DE TRABAJO.

*Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, lo anterior con conformidad con el artículo 20 de La Ley Federal del Trabajo.*

Para entender el concepto de contrato de trabajo es necesario analizar su definición y atender las características específicas de éste, en un principio tenemos que el contrato debe contener claramente la libre manifestación de la voluntad de las partes, patrón y trabajador, expresando libremente su voluntad para sujetarse a una relación de trabajo, lo que se traduce en el libre ejercicio del trabajador para dedicarse a la actividad que desee y por otro lado el patrón podrá contratar a los sujetos que necesite para el desarrollo de su empresa, estableciéndose un vínculo entre trabajador y patrón.

Este vínculo se traduce en el surgimiento de la relación laboral, en la que se han de respetar las mínimas condiciones favorables a las partes y que son necesarias para el desempeño de las actividades convenidas, siendo éstas la determinación clara y específica del trabajo a desempeñar, el tiempo que ha de durar y el lugar o lugares en donde ha desarrollar la actividad, la

duración de la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones que deba disfrutar el trabajador, el monto de los salarios, así como la manera en que se ha de cubrir la capacitación y adiestramiento a los trabajadores de conformidad con la Ley .

## 8. - RELACION DE TRABAJO

Tomando en cuenta la definición anterior debemos entender que el contrato y la relación de trabajo son dos conceptos distintos, habiendo explicado lo que es el contrato de trabajo toca ahora analizar la relación de trabajo tomado en consideración que ésta tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen, contemplado lo anterior en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo actual, en el primer párrafo del artículo 20 define la relación de trabajo diciendo " *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*".

Mario de la Cueva define la relación de trabajo como el "conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple

hecho de la prestación del servicio, así mismo, nos dice, que esta idea de la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho laboral, afirma que la relación de trabajo debe de ser sinalagmática, lo que supone derechos y obligaciones recíprocas a las partes y a título oneroso, porque la retribución convenida forma parte de su propia esencia, conmutativo porque las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades y de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración."<sup>10</sup>

Para poder diferenciar con toda claridad el contrato de la relación de trabajo es necesario atender al momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona una vez que las partes se ponen de acuerdo sobre la prestación del servicio y el salario, estableciendo por escrito o bien de manera verbal las formalidades requeridas por la Ley, por el contrario la relación de trabajo surge en el momento en que se inicia la prestación del servicio.

En consecuencia, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pues muy bien puede darse el caso de que celebrado un contrato, con todas sus formalidades, por razones posteriores a su celebración, el servicio nunca llegue a realizarse, en estas circunstancias el contrato existe sin la relación de trabajo, ya que la misma surge al momento de la iniciación del servicio.

---

<sup>10</sup> De la Cueva Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1995 p. 97.

Sin embargo en ambos casos se requieren un mínimo de condiciones que las partes deben cumplir para dar nacimiento a la relación laboral, condiciones mínimas que son conocidas como Condiciones de Trabajo, las que "constituyen específicamente las obligaciones de las partes en la relación laboral, es decir, son 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 determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"<sup>11</sup>, resumiendo, son aquellas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso a cambio de su fuerza de trabajo.

Las condiciones de trabajo son aspectos importantes que integran el objeto de la relación laboral y de manera general son Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, derecho de preferencia, de antigüedad y de ascenso, entre otras, en el presente apartado solo nos referiremos a algunas de ellas.

## 9- SALARIO.

El salario es la ganancia en dinero o bienes que el trabajador obtiene a cambio de la fuerza de trabajo que desempeña al servicio de un patrón, Mario de la Cueva, lo define como el "elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia

---

<sup>11</sup> *Ibíd*em, p. 263

una vida auténticamente humana, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia".<sup>12</sup> Así mismo en su obra *El Nuevo Derecho del Trabajo*, nos da una definición más precisa de lo que se entiende por salario diciendo que éste es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"<sup>13</sup>

Dada la importancia del salario en las relaciones laborales la Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero, capítulo V se refiere al salario, sus disposiciones generales, del salario mínimo, de las normas protectoras y privilegios del salario.

El artículo 82 de la Ley de la materia establece que el salario es *"la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"* consideramos que si el trabajo se desempeña para la obtención de un salario, entonces éste debe ser suficiente para garantizar la obtención de satisfactores necesarios que cubran las necesidades del trabajador y su familia y puedan mantener un nivel decoroso de vida.

Los artículos siguientes de la Ley nos refieren al monto fijado para el pago de salario, a la forma en como se integra, a la premisa de que a trabajo

---

<sup>12</sup> *Ibidem*, p.293.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 297.

igual corresponde salario igual, y además al pago del aguinaldo anual, que en función de gratificación se debe conceder a los trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo “el salario se integra con los pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” disposición que se relaciona con los artículos 101 y 102 en el sentido de que en ambas se indica que el salario se debe cubrir en efectivo, en moneda de curso legal, haciendo posible que las prestaciones en especie otorgadas al trabajador sean apropiadas a los usos y costumbres de éste y siempre en proporción al salario que se otorgue en efectivo.

En los términos del artículo 88 “los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores”, y el artículo 109 de la Ley de la materia dispone que “el pago se efectuará en día laborable fijado por convenio entre trabajador y patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación”, y el lugar de pago deberá ser aquel donde los trabajadores presten sus servicios según lo señala el artículo 108 de la Ley de la materia.

## 10. - JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, determina que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo", visto desde este punto de vista la jornada de trabajo solo es el tiempo efectivamente laborado, sin embargo cabría hacerse la siguiente pregunta ¿cómo se considera el tiempo que un trabajador ve suspendidas sus actividades por causas imputables al patrono? No sería acaso éste también una extensión a la jornada de trabajo, y por otro lado en dónde queda el tiempo *in itinere*, que es el tiempo que los trabajadores invierten en el traslado de sus hogares al centro de trabajo, en este rubro existe jurisprudencia en el sentido de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento mismo en que sale de su hogar, debiéndose considerar así mismo el tiempo en que el trabajador sale de su centro de trabajo para dirigirse a su hogar.

Así mismo la Ley establece que la jornada de trabajo se establecerá a libre albedrío del trabajador y del patrón sin que esta exceda de la máxima legal, la que de acuerdo al artículo 61 de la Ley de la materia establece que la "duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta", sin que esta concepción limite la exacta duración diaria del trabajo, pues al considerar que la jornada semanal es de 40 horas, se debe de considerar que de conformidad con lo establecido

por el artículo 59 los trabajadores y patrones podrán dividir estas 40 horas de trabajo entre los días de la semana que se laboren.

Es pertinente acotar que durante el desempeño de las actividades si un trabajador no se encuentra en posibilidad de disfrutar de tiempo de descanso o tiempo para tomar sus alimentos éste deberá ser computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, así mismo a ningún trabajador podrá obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley, y el tiempo que éste labore de más a aquel contratado deberá de computarse como jornada extraordinaria, tiempo que deberá cubrirse al trabajador en un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

#### 11. - CATEGORIA.

En el presente se analizará el concepto de categoría o puesto en que se ha de desempeñar un trabajador al servicio de un patrón o empleador.

Cuando un trabajador inicia la prestación de un servicio bajo las órdenes de otra persona, ya sea física o moral, ésta deberá de asignarle concretamente las actividades a desempeñar y las condiciones bajo las cuales es contratado, garantizando así el desarrollo continuo de sus labores, *por ejemplo*, si un trabajador es contratado exclusivamente para desempeñar funciones de gerente de ninguna manera podrá ser obligado a desempeñarse

como almacenista, esto es por la delimitación de funciones que se hace al momento de contratarse, pues de otra manera el trabajador podría hacer valer una rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, dado que las condiciones con las que fue contratado no son cumplidas por su empleador (artículo 51 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Así mismo, un patrón que vea que el trabajador que contrató para que se desempeñara como encargado de limpieza si éste no cumpliera con las obligaciones inherentes a su cargo, entonces el patrón tiene la opción de acudir a las autoridades de trabajo y rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él. (Artículo 47 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo).

## 12. - VACACIONES.

Las vacaciones son definidas como el periodo en que el trabajador suspende la prestación de servicios, sin menoscabo del goce de sueldo, tiempo durante el cual recupera sus energías, periodo que se disfruta al amparo de las disposiciones legales.

Los tratadistas laborales consideran a las vacaciones como aquel periodo anual de descanso que disfruta el trabajador alejado de su centro de trabajo, con el debido goce de su sueldo, tiempo que debe aprovechar para la recuperación de energías.

Nuestra Ley en su artículo 76 establece el periodo durante el cual el trabajador ha de disfrutar del referido descanso, estableciendo el número de días de descanso que se han de disfrutar, tomando en cuenta el tiempo en que el trabajador ha desempeñado sus servicios al patrón, el mencionado artículo establece que al primer año de servicios en trabajador deberá de disfrutar de seis días de descanso, aumentando en número de dos por cada año que transcurra hasta el cuarto año y a partir del quinto se aumentara en número de dos días por cada cinco años de servicio.

El maestro Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo nos dice que las “vacaciones son una prolongación del descanso semanal pues considera que un descanso continuo de varios días restablece las energías del hombre y su gusto por el trabajo, de tal manera que las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración económica”.<sup>14</sup>

Para el cómputo de los días de vacaciones a que tenga derecho un trabajador el patrón deberá de entregar al primero una constancia que contenga su antigüedad y en base en ella el número de días que le corresponda así como la fecha a partir de la cual disfrutará su periodo vacacional (artículo 80 Ley Federal del Trabajo).

### 13 PRIMA VACACIONAL.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador legalmente sigue

percibiendo el pago íntegro de su salario, como si los laborara, así mismo el artículo 80 de La Ley de la materia previene el pago de una prima vacacional de por lo menos el 25% sobre el salario diario que corresponda al periodo vacacional, ésta se pagará aun cuando el periodo vacacional sea superior al que establece la Ley.

En este sentido La Suprema Corte de Justicia se a referido al pago de vacaciones y de prima vacacional de la siguiente manera;

**"VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE.**

La Finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que dé la oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifica su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar de sus vacaciones, puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos"<sup>15</sup>

**14. – DESPIDO.**

El Diccionario Jurídico Mexicano Define el despido "como la disolución unilateral de la relación del trabajo por parte del patrón ante el

---

<sup>14</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1985 p. 267.

<sup>15</sup> IUS 2001.Informe 1988, 2ª. Parte, 4ª. Sala, Tesis 26, p.33.

incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del Trabajador”<sup>16</sup>

Con relación a lo anterior nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 nos enumera algunas de las causas más comunes de despido y también deja la posibilidad a los Tribunales del Trabajo de que resuelvan a su juicio las situaciones que desemboquen en un despido.

Ante un despido que no tenga justificación de conformidad con lo ya anotado en el párrafo anterior el trabajador tendrá la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar del patrón ya sea la indemnización constitucional o bien la reinstalación en su empleo situación que se encuentra fundamentada en el artículo 123 apartado A facción XXII de la Constitución y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

#### 15. - INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Siendo está una de las acciones a que tiene derecho el Trabajador que se ve separado de su empleo consideramos pertinente tratar de explicar en qué consiste, sin desmeritar la importancia de la acción de reinstalación en este momento pues durante el transcurso del presente trabajo nos hemos de referir a ella de manera más amplia.

El artículo 48 de la Ley establece “ El trabajador podrá solicitar

---

<sup>16</sup> Instituto de Ciencias Jurídicas, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Ed. Porrúa, México 1995, p. 268

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 3 meses de salario....”

En términos genéricos este pago es la obligación del patrón, ante el trabajador, cubriéndole de manera económica la separación de su empleo, el Diccionario Jurídico Mexicano se refiere a que la indemnización es la entrega de una suma de dinero al trabajador para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado debido a causas ajenas a su voluntad<sup>17</sup>

El pago de esta indemnización debe reunir ciertas características entre las que podemos considerar que debe ser exclusivamente motivada por la existencia por una relación laboral, es obligatoria para el patrón, pues tiene su origen ya sea en la Ley o en un laudo arbitral; el trabajador tiene derecho a recibirla siempre y cuando se haya desempeñado al servicio del patrón y por último el pago de la indemnización disuelve la relación laboral, no existiendo obligación de pago si fue el trabajador quien incurrió en una causa grave y legalmente probada para su separación.

---

<sup>17</sup> Instituto de Ciencias Jurídicas, UNAM: Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1995 p. 165.

# **CAPÍTULO II**

## **ANTECEDENTES**

Durante el desarrollo del presente capítulo haremos un recorrido por las etapas históricas que atravesó el pueblo de México, para lograr el reconocimiento constitucional de sus derechos sociales, primordialmente la creación del derecho del trabajo, reconocido como una garantía constitucional, lo anterior con el objeto de que al finalizar el presente capítulo podamos observar que el respeto irrestricto a esos derechos laborales así como su debido cumplimiento nos han permitido antes, ahora y después una convivencia armónica y un desarrollo social que garantiza el trabajo a los hombres y tengan la certeza de una estabilidad en el ejercicio de su fuerza laboral.

En este orden de ideas, es necesario hacer un recorrido histórico de las diferentes etapas por las que ha pasado México, en su lucha por lograr una codificación de las normas protectoras del trabajo.

Mencionaremos que en nuestro Continente la necesidad por proteger la fuerza de trabajo la vemos reflejada en las Leyes de Indias, las que contenían normas protectoras a los aborígenes de América, reglamentaciones que procuraban el buen trato a éstos, pues sus disposiciones "impedían la explotación despiadada que llevaban a cabo los conquistadores, en las mencionadas Leyes se establecían normas tendientes a lograr que los indios percibieran un salario mínimo y laboraran dentro de una jornada de trabajo

determinada" <sup>18</sup> sin embargo dichas normas nunca fueron cumplidas solo eran hermosas letras muertas.

En la época de la Colonia en la Nueva España, se establecieron para la clase trabajadora, ordenanzas que contenían disposiciones que regulaban la actividad de los gremios, dichas ordenanzas solo eran instrumentos del gobierno para controlar las actividades laborales de los hombres, instrumentos que pronto vieron su fin, Mario de la Cueva nos refiere que en la " Ley del 8 de junio de 1813, se autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencias o de ingresar a un gremio, con lo cual se dio por terminado el sistema de gremios establecido por las ordenanzas de los Gobiernos de la Nueva España".<sup>19</sup>

Ya en el desarrollo del pueblo de México, la Revolución de Ayutla significó un gran paso para las luchas de libertad y de justicia para los hombres, lo que se vio reflejado en la "Declaración de Derechos que se promulgara en los años de 1856-1857, de las que los artículos 4º, 5º y 9º se refieren a la libertad de profesión, industria y trabajo, así como a la libertad de asociación"<sup>20</sup>, antecedentes sin duda del contenido de nuestro actual artículo 5º constitucional.

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo., Tomo I, Editorial Porrúa, México 1994, p. 39.

<sup>19</sup> *Ibidem.* p. 39

<sup>20</sup> *Ibidem.*

Sin embargo con éste documento no se resolvieron los problemas sociales, por lo que de entre los Diputados constituyentes de 1856, surgió la voz de Ignacio Ramírez quien se convirtió en defensor de los derechos de los trabajadores, al señalar la necesidad de que éstos obtuvieran una justa retribución a su trabajo, así como que participaran en las utilidades que las empresas obtenían por su trabajo.

En el año de 1865, viviendo el país una etapa imperial al mando del archiduque Maximiliano de Habsburgo, su mandato se caracterizó por ser de un espíritu más social, claro ejemplo es que el "10 de abril de 1865, fue expedido el Estatuto Provisional del Imperio, en el que se procuraban los derechos de los campesinos y trabajadores, pues en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de Garantías Individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino solo temporalmente y ordenó que los padres o tutores autorizaran el trabajo de menores"<sup>21</sup>

También en esa etapa se expidió la "Ley de Trabajo del Imperio, en la que se garantizaba la libertad de los campesinos para separarse de la finca en la que prestaban sus servicios, se estableció una jornada de trabajo con tiempo de descanso semanal, el pago de un salario en efectivo, la reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, la desaparición de las cárceles privadas

y de los castigos corporales y el establecimiento de escuelas en las Haciendas que contaran con más de 20 familias para su servicio, así como las sanciones pecuniarias a los que violaran estas normas<sup>22</sup>

Pasada esta etapa imperial, en el año de 1857 el Código Civil establecía un capítulo para la regulación del trabajo, en el que la fuerza de trabajo sólo se consideró como un bien factible de comercio, esto es, se ofrecía la fuerza de trabajo al mejor postor, quien lo utilizaba como mejor le convenía, lo que no significó mejoras en el status de vida de los trabajadores.

#### 1.-LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.

En este orden de ideas, es que tras la lucha armada que dejó como saldo la necesidad de legislar en materia social, podemos afirmar que la nuestra es la primera Constitución Social en el mundo, no únicamente por sus orígenes, pues emana de una lucha de clases, sino primordialmente por su contenido plasmando en ella el espíritu real de la revolución, el Constituyente de 1917 se ve en la imperiosa necesidad de legislar sobre las materias que propiciaron la lucha armada, entre ellas la obrera.

Con los debates del Congreso Constituyente en el año de 1916, se dio inicio a las tareas de discusión y promulgación de una legislación

---

<sup>21</sup> *Ibidem.* p. 40

<sup>22</sup> *Ibidem.* p. 41.

que cumpliera con todas las aspiraciones del pueblo. En materia de trabajo, se inició primeramente, no con una clara idea del contenido del artículo 123, pues este ni siquiera estaba contemplado, sino con la discusión del contenido del artículo 5º, el que se centraba en la libertad económica en materia de trabajo, cuyo principio fundamental establecía que " no se podía obligar a nadie a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y mediante el pago justo, así mismo contenía consideraciones respecto a la jornada máxima de trabajo, prohibición de trabajo nocturno a mujeres y menores y el establecimiento de un descanso hebdomadario."<sup>23</sup>

Esta inclusión de derechos sociales en el artículo 5º hizo necesaria la posibilidad de crear artículo expreso que consagrara las directrices de un derecho obrero, tal como lo manifestó en su momento el diputado por el Estado de Yucatán Héctor Victoria, de origen obrero, quien llama la atención del Congreso sobre la necesidad de que cada Estado tuviera la facultad de legislar en materia de trabajo, al señalar que " el artículo 5º a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. "<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, op. Cit. p.36.

<sup>24</sup> Ibidem. p. 46

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es, sin duda alguna, la primera Constitución que estableció la protección a los derechos sociales, podría decir que incluso fue la primera Constitución del mundo que los vio nacer, y dentro de ellos encontramos el Derecho del Trabajo, como el conjunto de norma tendientes a la protección y reglamentación del trabajo, entendiendo a este como aquel esfuerzo del hombre para la obtención de sus satisfactores.

## 2.-LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

Las autoridades del trabajo surgieron al mismo tiempo que el derecho del trabajo, cuando el Estado dictó las primeras normas del trabajo, se vio en la necesidad de vigilar su cumplimiento, pues no podía quedar abandonado al libre albedrío de las partes.

La autoridad más antigua en el mundo laboral es la de la Inspección de Trabajo, posteriormente apareció el Consejo de los Prudentes y más recientemente fue la aparición de los Tribunales encargados de la Conciliación y el Arbitraje y por último la creación de una verdadera Secretaría de Estado dedicada al estudio de los problemas de trabajo.

Al triunfo del movimiento revolucionario, en varios Estados de la República, los gobernadores se dieron a la tarea de promulgar leyes en materia

agraria y obrera, considerando de justicia reivindicar los derechos de la clase trabajadora en México.

Como ejemplos de leyes laborales en las que se determinaba a una autoridad especial para conocer de los conflictos presentados entre trabajadores y patronos, mencionaremos la ley del 19 de octubre de 1915 promulgada en el Estado de Veracruz, la que contempló el establecimiento de las *Juntas de Administración Civil* encargadas de escuchar las quejas de los patronos y obreros y de decidir las diferencias que entre ellos se suscitaran, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario oyendo al inspector de gobierno.

Especial importancia tienen las Leyes de Trabajo promulgadas en el Estado de Yucatán en el año de 1915, pues creaban el *Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje*; los primeros se instalaron en cada distrito industrial y se integraban con representantes de trabajadores y patronos, quienes tenían la facultad de intervenir en los conflictos de trabajo procurando conciliar los intereses en pugna.

Los Tribunales de Arbitraje, por otro lado, estaban integrados con un representante de los mismos trabajadores y otro designando por los patronos y un Juez Presidente nombrado por las Juntas de Conciliación, integración que es igual a la que se conserva actualmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a la definición de Mario de la Cueva, las autoridades de trabajo, "son un grupo de autoridades distintas a las diferentes autoridades del Estado, que tienen por misión vigilar y hacer cumplir las normas del derecho del trabajo"<sup>25</sup>.

En nuestro derecho del trabajo, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las autoridades de trabajo más importantes, facultadas para resolver y hacer cumplir la ley en los conflictos que le son presentados, lo anterior a raíz de la ejecutoria pronunciada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1924, en el amparo promovido por "La Corona, S.A." ejecutoria en la que se determinó que las Juntas constituyan verdaderos tribunales competentes para resolver no sólo los conflictos colectivos sino también Individuales relacionados con el contrato de trabajo y que tenían imperio para ejecutar sus laudos.

### 3.-LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser consideradas como tribunales de justicia social y equidad, su base constitucional la encontramos en el artículo 17 de nuestra carta magna y funcionan como tales a partir de su reglamentación dada en el artículo 123.

Según algunos procesalistas la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje no es apropiada, pues consideran que dada la función

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, México 1972 p. 868

que desarrollan tales autoridades, son estos verdaderos Tribunales de Trabajo, pues son organismos que intervienen en la resolución de los conflictos obrero patronales, concepto al que nos adherimos, en atención a que la concepción de Junta se refiere a la reunión de personas para la toma de acuerdos, concepción que se aleja de la verdadera finalidad de esta autoridad, que es la de resolver de manera colegiada y permanente los conflictos que se someten a su jurisdicción.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos jurisdiccionales autónomos de competencia específica y deben ser considerados como verdaderos tribunales de trabajo con competencia y jurisdicción determinada la cual se constriñe al conocimiento y resolución de los conflictos laborales. Es necesario resaltar que las juntas son órganos colegiados que se integran tripartidamente con igual número de representantes del gobierno, del capital y del trabajo, es decir, fueron concebidas a efecto de reivindicar a la clase trabajadora, al incluir en su composición un representante de los trabajadores.

Dicha integración obedece histórica, política y jurídicamente a la necesidad planteada por el Constituyente de 1917 y posteriormente por el legislador de 1931, de dotar a dichos tribunales en su misma esencia de uno de los aspectos primordiales de la Revolución Mexicana. Es evidente que el Constituyente no quiso contemplar dichos tribunales dentro del Poder Judicial Federal, pues a los mismos les correspondería históricamente tutelar al obrero.

Dentro de los "debates del Congreso Constituyente se suscitó la postura del Diputado Héctor Victoria, quien propuso que se establecieran Tribunales Obreros de Arbitraje en cada entidad federativa, así como que se hiciera mención expresa de ellos en el artículo 13 constitucional, excluyéndolos expresamente de la prohibición de tribunales especiales"<sup>26</sup>.

Alberto Trueba Urbina, sostiene que " las Juntas de Conciliación y arbitraje son órganos constitucionales de justicia social, es decir, verdaderos Tribunales de Trabajo, al margen del principio de la división de poderes, se trata, afirma de un cuarto poder situado al lado de los tres tradicionales"<sup>27</sup>

Por otra parte Mario De la Cueva llega a la conclusión de que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden considerarse como una institución especial, ya que como se ha visto por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales y por otra parte están ligadas al Poder Ejecutivo, a quien corresponde designar la representación del gobierno sin que esto implique una sumisión a este poder, sino que dichos representantes solo están sujetos a la Ley y al propio procedimiento"<sup>28</sup>.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para resolver controversias colectivas e individuales de trabajo y lo que es más importante que tienen

---

<sup>26</sup> DIARIO DE DEBATES, diciembre 1916.

<sup>27</sup> Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 49

imperio para ejecutar sus laudos así pues existen diversas resoluciones de la Corte en la que sostienen que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderas autoridades porque ejercen funciones públicas y sus resoluciones afectan el orden social, sin que sea obstáculo el hecho de que sean autoridades administrativas para que sean verdaderos órganos con funciones judiciales previamente determinadas.

El jurista Narciso Bassols, en el año de 1924 consideró "necesaria la creación de una jurisdicción especial que establezca los tribunales especiales para conocer los conflictos relacionados con el contrato de trabajo y por supuesto de las cuestiones que se relacionan"<sup>29</sup>, sin embargo en este estudio no consideró que pudieran tener imperio para ejecutar sus laudos, limitando sus funciones al arbitraje y a la solución de las controversias colectivas.

Empero, en el año de 1930 publica un nuevo ensayo titulado "¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?" en el cual sostuvo que son tribunales mexicanos de trabajo y por lo mismo tienen procedimientos especiales judiciales, reconociéndoles la facultad para ejecutar sus propias resoluciones.

Así pues concluimos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de estricto derecho, reconocidos por la Suprema Corte de Justicia de

---

<sup>28</sup> De la Cueva, Mario, Op. Cit. p. 76

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 69

la Nación, pues tienen facultades jurisdiccionales y resuelven los conflictos jurídicos, aplicando e interpretando las normas de derechos en la materia del Trabajo.

#### 4.-PROYECTO PORTES GIL O PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Al haber sido reservada a los Congresos de los Estados la facultad para legislar en materia de trabajo, se crearon una serie de legislaciones de lo más variado, que daban a los problemas de los trabajadores tratamientos distintos, provocando con ello que en 1928, siendo presidente de la República el Lic. Emilio Portes Gil, convocara a los sectores obrero y patronal, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a una Convención que tuviera por finalidad la elaboración de un proyecto de Código del Trabajo, que fue aprobado el 15 de noviembre de 1928, pero en diciembre de ese mismo año, encontrándose la CROM en medio de su Convención surgieron enormes críticas al proyecto por lo que se vio la necesidad de formar una comisión mixta de obreros y patrones a efecto de que elaboraran un proyecto de Ley, el cual no prospero.

De entre los aspectos más relevantes del dicho proyecto y que pudiéramos mencionar se encuentra el establecimiento del arbitraje obligatorio; en el libro segundo de dicho proyecto se incluían las autoridades que en materia de trabajo deberían de vigilar el respeto al derecho obrero y la

aplicación del Código así como la limitación de su competencia. El libro tercero incluía las reglas fundamentales del procedimiento.

Este proyecto estableció la audiencia trifásica, haciendo mención de las tres etapas en que se divide la audiencia inicial del juicio, tal y como actualmente se desarrolla, se regulaban así mismo los conflictos de orden económico y la insumisión al arbitraje en todo tipo de conflictos. Además de que confería al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad para ejecutar sus laudos.

#### 5.- REGLAMENTACIONES ANTERIORES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente apartado se han de mencionar algunas de las Leyes y Códigos que sin duda marcaron el rumbo para el establecimiento de una Ley que protegiera a la clase trabajadora, primeramente en el año de 1904 la Legislatura del Estado de México a solicitud del entonces Gobernador José Vicente Villada, se promulgó una Ley en la que se contempla que " en los casos riesgos de trabajo el patrón era responsable del pago de salarios que debía percibir el trabajador accidentado hasta por 3 meses, así como su debida atención medica<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> *Ibíd*em, P. 43.

Siguiendo este cause, en el Estado de Nuevo León, el Gobernador Bernardo Reyes promulga la "Ley de Accidentes de Trabajo en la cual se definió los riesgos de trabajo , considerándolos como aquellos ocurridos a los empleados y operarios durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstas, fijando indemnizaciones para los casos de incapacidad permanente total."<sup>31</sup>

El año de 1906 significó para la clase trabajadora el inicio de la lucha por el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos, en el Estado de Sonora, los mineros de Cananea iniciaron una huelga pugnando por la obtención de mejores salarios y la supresión de los beneficios de que gozaban los empleados norteamericanos, movimiento que fue abatido por el Gobernador del Estado con la ayuda de las tropas norteamericanas.

Sin embargo la chispa ya estaba encendida y en el mes de noviembre de ese año, la industria textil se ve envuelta en otro episodio de lucha obrera, los trabajadores de esa rama industrial se declaran en huelga, movimiento que es resuelto por el entonces Presidente de la República General Porfirio Díaz, quien apoyando los argumentos de los empresarios concede únicamente a los trabajadores la prohibición de trabajo a los menores de 7 años.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> TRUEBA URBINA, Alberto." Nuevo Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, México 1980 p. 87

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 89

Posteriormente, el año de 1914 vio nacer una serie de legislaciones estatales relativas a la materia obrera, la primera en mencionar es sin duda la promulgada en el Estado de Jalisco en la que se establecieron disposiciones sobre la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal obligatorio, vacaciones, protección a menores y seguridad social.

Por otro lado en el mismo año en el Estado de Aguascalientes, fue expedido un decreto que estableció el descanso semanario y la jornada máxima de 8 horas y en San Luis Potosí el 15 de septiembre de 1914 el Gobernador Eulalio Gutiérrez promulgó un decreto en el que se estableció una jornada máxima y un salario mínimo, suprimiendo las tiendas de raya y proscribiendo las deudas de peones.

Especial importancia reviste la Ley que en materia de trabajo se expidió en el Estado de Veracruz el 14 de octubre de 1914, por el entonces Gobernador Cándido Aguilar, en ella se estableció una jornada máxima de labores de nueve horas, descanso semanal, mencionándose por primera vez la teoría del riesgo profesional, estableciendo como obligatorias las escuelas primarias sostenidas por los empleadores, creando la figura del inspector de trabajo, y un año después, en 1915 se promulga la primera Ley de Asociaciones Profesionales<sup>33</sup>, y para el año de 1918, se contempló en la reglamentación de trabajo del Estado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit, p. 47

eran autoridades administrativas, teniendo la facultad de resolver los asuntos individuales y colectivos.

Ese mismo año en el Estado de Yucatán, el Gobernador Salvador Alvarado promulgó una serie de disposiciones legales tendientes a reformar y restablecer un orden económico, social y legal que garantizara la estabilidad del pueblo, entre estas legislaciones se encuentra una Ley del Trabajo, la que reconoció y declaró algunos principios, que a la postre resultaron ser básicos para el actual artículo 123 constitucional.

Entre éstos podemos mencionar aquellos que se refieren a que el trabajo no debía ser considerado como una mercancía, estableciéndose normas y lineamientos de organización de los trabajadores en su lucha contra los empresarios, reglamentó las contrataciones colectivas y el derecho a la huelga, las normas de derecho individual de trabajo, como son la jornada máxima de labores, el salario mínimo, el descanso semanal, dando los lineamientos bajo las que se sujetaría el trabajo de los menores y de las mujeres, proponiendo reglas sobre seguridad e higiene en las industrias y las prevenciones sobre riesgos de trabajo, así mismo se establecieron las bases para la creación de la Juntas de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, encargados de la resolución de los conflictos individuales, así como de los colectivos, jurídicos y económicos.

Para 1918 y ya establecidas las Juntas como tales se les encomendó el conocimiento de todo tipo de conflictos laborales, facultándolas para hacer cumplir sus propias resoluciones con apoyo en las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

El Estado de Campeche en el año de 1917, inspirado en la legislación de Yucatán se establecieron los tribunales de trabajo y las Juntas de Conciliación Central, con facultades para hacer cumplir sus determinaciones, y así una a una cada entidad federativa fue adoptado medidas para el establecimiento de tribunales encargados de resolver los conflictos laborales, tal fue el caso de Guanajuato, entidad en la que se estableció el arbitraje forzoso, sancionando a quienes se negaban a someter sus diferencias o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas.

En San Luis Potosí se estableció que las Juntas deberían de ocurrir ante los Jueces del orden civil para que las auxillaran en la cumplimentación de sus resoluciones.

## 6.-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de los intentos por codificar la legislación laboral y toda vez que estos no reunieron ni las aspiraciones del movimiento obrero ni las demandas del sector patronal, en el año de 1931, siendo presidente el Lic.

Pascual Ortiz Rubio, el Congreso de la Unión aprobó la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Los antecedentes de la mencionada Ley se encuentran en el momento en que el Congreso de la Unión plantea la necesidad de reformar los artículos 73 fracciones X y XXIX así como el artículo 123 Constitucionales, reformas que planteaban la necesidad de conceder al congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, abriendo la posibilidad de federalizar las disposiciones de trabajo en las ramas de la industria que afectaran la economía del país haciendo eco con las disposición del Presidente Calles , quien en 1927 ya había establecido la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que debía de conocer de conflictos colectivos e individuales en zonas federales que abarcaran dos o más Estados y empresas para cuyo establecimiento requirieran de contrato o concesión federal, cuando obreros y patronos se sometieran expresamente a la competencia del Tribunal Federal.

Así el día 18 de agosto de 1931, fue promulgada por el Ejecutivo Federal, la primera Ley Federal del Trabajo, misma que se dividía en once títulos:

En el primero de ellos, denominado Disposiciones Generales, se define quiénes son sujetos de Derecho de Trabajo, se estableció el principio de la libertad del trabajo y sus limitaciones legales, se fijan las reglas generales sobre la prestación de los servicios.

En el Título Segundo se explican las fuentes del derecho “estableciéndose a la ley como la primera de ellas y otorgándole el carácter de supletoria a la costumbre”<sup>34</sup> señalando que a falta de éstas los conflictos deberán de resolverse de acuerdo a los principios de analogía, esto es, buscando siempre la igualdad jurídica, según la cual a las mismas situaciones de hecho deben de corresponder idénticas resoluciones de derecho.

El Título Tercero de la Ley, denominado el contrato colectivo de trabajo, en la exposición de motivos se argumenta que en el “Contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina, de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo”<sup>35</sup> el que nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo corresponde igual salario, se establece que sólo es el sindicato el poseedor del derecho a celebrarlo, siempre y cuando cuente entre sus agremiados con el mayor número de trabajadores de la empresa.

En el Título Quinto, especial mención merece el artículo 18 de dicho ordenamiento pues en el se estableció el principio de la presunción laboral, diciendo que *se presume la existencia del contrato de trabajo cuando entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se ven beneficiados con una prestación mutua*, artículo contenido en el título relativo al Contrato de

---

<sup>34</sup> DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, VIERNES 22 DE MAYO DE 1931. p. 4

<sup>35</sup>Ibidem, p. 7

Trabajo, donde se determinaban las formas más usuales de contratación: *el contrato individual y el contrato colectivo.*

Así mismo se reglamentan los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, las obligaciones de los patrones, las de los trabajadores y las formas de modificación, suspensión o conclusión del contrato de trabajo.

Además, se reglamentaron las formas especiales de trabajo, como el trabajo doméstico, el que prestan las personas en el mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de la pequeña industria, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y en forma especial el contrato de aprendizaje.

También se contempló la libertad sindical, reglamentando la organización interna de los sindicatos, la que se dejó exclusivamente en manos de sus agremiados y se estableció legalmente el derecho de huelga. Lo anterior se explica en el sentido de que toda vez que ya existían órganos encargados de resolver los conflictos industriales, la huelga debía estimarse como un recurso subsidiario admisible, aduciendo que la huelga sólo suspendía el contrato de trabajo y obligaba al patrón a que una vez terminada ésta, recibiera a los trabajadores quienes no perdían sus derechos adquiridos con anterioridad al movimiento de huelga, así como los trabajadores estaban obligados a proseguir con el desarrollo de las actividades que eran indispensables para la

continuación de los servicios de la empresa durante el periodo de huelga, y así al regreso de sus demás compañeros no sufrieran los estragos del paro total de la empresa.

"De acuerdo con el principio consignado en la ley reglamentaria del artículo 4º Constitucional, el estado de huelga solo existe cuando es declarado por la mayoría de los trabajadores de una empresa y que en este caso obliga a todo el personal" <sup>36</sup> así mismo se reglamentan los requisitos de procedencia de las huelgas, debiendo éstas haber sido declaradas por la mayoría de los trabajadores, tener como finalidad lograr la armonía entre sus intereses y los del patrón y no violar los pactos contenidos en los contratos colectivos.

Por otro lado también les da la oportunidad a los patrones de efectuar paros, siempre que tengan como finalidad la de armonizar la producción con las condiciones de mercado.

Los accidentes y enfermedades de trabajo fueron tratadas en un título especial, en el cual se estableció el principio del riesgo profesional, "que tiene como consecuencia dejar a cargo del patrón la reparación de los daños ocasionados y las consecuencias producidas al trabajador que ha sido víctima

---

<sup>36</sup> Diario Oficial de la Federación, Mayo 22, 1931.

de un accidente o de la adquisición de alguna enfermedad con motivo del desempeño de sus funciones<sup>37</sup>.

Con este antecedente el Gobierno Federal acepta la teoría del riesgo profesional estableciéndolo solo en esta Ley como provisional, pues argumentó que sería necesario el establecimiento y promulgación de una reglamentación especial en materia de Seguridad Social.

En la Ley de 1931, se determinó que las autoridades de trabajo deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la Ley del Trabajo, dividiendo la jurisdicción en local y federal.

El procedimiento ante las Juntas, se trató en un título especial, procurando que resultara sencillo, rápido y poco oneroso, proponiendo la oralidad en el mismo y señalando los términos perentorios para la decisión de los litigios, así mismo se estableció un título especial referente a la correcta aplicación de las normas y otro referente a las sanciones que se aplicaban a los patrones que no cumplieran con las obligaciones que la misma ley les imponía.

---

<sup>37</sup> Ibidem, p. 12

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se introdujeron reformas trascendentales en relación con el trabajo de los menores, de las mujeres, de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y en materia de salarios mínimos entre otros.

## 7.-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970 y en ella se contenían primordialmente principios e instituciones que regulaban los problemas del trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de mujeres y de menores y la consideración de algunos trabajos especiales como el trabajo de los deportistas profesionales, el establecimiento de los principios sobre riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y la huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y la contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal Autónomo.

De lo anterior se observan claras innovaciones con respecto a su antecesora, pues en ésta se estableció como obligatorio el pago de un aguinaldo anual, de vacaciones, de prima vacacional así como de la prima dominical, y por primera vez se contempló el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Proporcionó también un nuevo concepto de trabajador al definirlo como *la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado*, así como también contempla ya al trabajador de confianza y al intermediario.

Regulando de manera concreta la jornada extraordinaria y los días de descanso obligatorios, estableciéndose la obligación del patrón de pagar triple el día de descanso o festivo que haya laborado el trabajador. Respecto del salario la nueva ley considera que éste será integrado por la cantidad en efectivo que reciba el trabajador con el conjunto de todas las prestaciones otorgadas al mismo. También se establecieron reformas importantes en el rubro de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En la presente ley se definen quiénes son autoridades de trabajo, señalándoles el ámbito de su competencia y marcándoles su jurisdicción tanto a las locales como a las federales, se crea un sistema de organización y funcionamiento de la Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciéndose nuevos requisitos para el personal jurídico de las juntas y para los representantes del capital y del trabajo.

Otra reforma importante es el establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como el otorgamiento de garantías para

aquellos trabajadores que realizaran inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo.<sup>38</sup>

Se establecieron nuevas normas tendientes a proteger a mujeres que se encontraban embarazadas y a menores.

Delimita y establece claramente cuáles son los trabajos especiales dándonos una clasificación de estos: el trabajo de las tripulaciones en los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransporte, el trabajo de carga y estiba de los puertos, los trabajadores del campo, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajos de los actores, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares.

En el rubro de las relaciones colectivas de trabajo, se reglamenta la coalición, respeta los principios normativos en materia de sindicatos, federaciones y confederaciones y con respecto al contrato colectivo de trabajo crea la obligación del patrón de celebrarlo con el sindicato cuando éste último así lo solicite, por otra parte complementa los principios normativos relacionados con el contrato ley a efecto de darle vitalidad,.

---

<sup>38</sup> EXPOSICIÓN DE MOTIVOS LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Diario Oficial de la Federación Septiembre 1970

En relación con los riesgos de trabajo, la Ley de 1970 crea un capítulo basado en la Teoría de Riesgo Profesional, a través del cual se obliga al patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo.

Así mismo en esta Ley se delimitan quiénes son autoridades de trabajo, señalándose el ámbito de su competencia y delimitando su jurisdicción tanto a las autoridades locales como a las federales, estableciéndose un sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, solicitando nuevos requisitos para el personal jurídico de las juntas y para los representantes que la integran.

En el capítulo correspondiente al Derecho Procesal del Trabajo, se amplía el término de prescripción, se establecen normas procesales de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se regulan normativamente.

Mención importante merece el hecho de que al procedimiento ordinario se le da una doble función la de conciliación y la de arbitraje creando el procedimiento especial y otro referente a la tramitación y resolución de los conflictos colectivos, reglamentando los recursos, las providencias cautelares, las tercerías, los procedimientos de ejecución, embargos y remates.

Sin embargo, con la promulgación de la ley de 1970, no se acabaron las innovaciones en materia de trabajo, pues posteriormente y haciendo eco al hecho de que a los patrones correspondía la obligación de propiciar la construcción de habitación de fácil adquisición para los trabajadores, se creó en el año de 1972, el Fondo Nacional de la Vivienda a través del cual se institucionaliza la mencionada obligación del patrón, la que se contemplaba en el artículo 123 Constitucional.

En el año de 1974 se establece en la Ley la posibilidad de revisar los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contrato Ley cada año y no cada dos como se estableció en la ley del 31, solo en lo referente a las prestaciones económicas. En el mismo año se crearon las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos quienes estarían encargados de fijar los salarios mínimos profesionales, así mismo se señalaron nuevas normas para la protección de los menores trabajadores.

En el año de 1978, se reformó la ley a fin de reglamentar en forma más eficiente la promoción y la vigilancia de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

#### **8.-LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.**

Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo presentadas al Congreso de la Unión, se dieron en un ambiente en el cual la Ley del 70 ya

no era suficiente ni en teoría ni en el ámbito procesal para las necesidades del sector obrero de nuestro país, de ahí que las reformas propuestas, solo en el rubro del título decimocuarto de la Ley tendieran en su mayoría a agilizar el procedimiento.

En la exposición de motivos de dicha propuesta se establecía que “el esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requerirán ahora”<sup>39</sup>

Entre las reformas propuestas se encuentran normas tendientes a acelerar el curso de los procedimientos, eliminando etapas y actos procesales que no causaran perjuicio a la equidad que debían contener los juicios. Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, dado que con ellos se simplifica el curso de los juicios permitiendo a los tribunales apreciar mejor el valor real de las pruebas desahogadas, pero sin que estos principios impidan la formación de constancias documentales y la integración de expedientes.<sup>40</sup>

Acentuándose en la presente Ley los principios de libre apreciación de las pruebas y el de igualdad de las partes en juicio, situación que

---

<sup>39</sup> EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, Ley Federal del Trabajo, Diciembre 21 de 1979, Año I, T.I, No. 53.

<sup>40</sup> Ibidem, Exposición de Motivos.

en la exposición de motivos se explica de la siguiente manera "se deja a la autoridad laboral en plena libertad de apreciar y valorar las pruebas ofrecidas, dictando así las resoluciones en conciencia y con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que el actor pierda sus derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse."<sup>41</sup>

El capítulo II se refiere a la capacidad y a la personalidad, determinado como partes del proceso laboral a las personas, físicas o morales que tengan interés jurídico en el proceso y opongan excepciones; creando la figura del tercero interesado, definiéndolo como aquella persona que se ve afectada con la resolución que se pronuncie en el conflicto.

Por otro lado , en lo referente al trabajo de menores, se aumenta la protección para esta clase de trabajadores , dándoles amplia capacidad para comparecer en juicio y en caso de no estar asesorados se solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

---

<sup>41</sup> Ibidem, Exposición de Motivos.

Así mismo en la presente Ley y a diferencia de las anteriores se establece la posibilidad de que cuando una demanda de la que deba conocer la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en la que se ejerciten acciones relativas a la seguridad e higiene y/o la capacidad y adiestramiento sea turnada exclusivamente esta reclamación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su tramitación y resolución, evitando así lagunas procesales.

Así mismo se establecen reglas precisas en relación con la competencia de las juntas local y federal, designando como autoridad competente para resolver los conflictos que se susciten en materia de competencia de ambas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## **CAPÍTULO III**

### **LA REINSTALACION EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

El Derecho, como norma reguladora de las relaciones sociales, es por esencia variable, del mismo modo que no permanece estática la realidad sobre la que opera.

#### 1.- PROCESO.

Por Proceso se debe entender aquel conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se vean violadas, es pues, el instrumento estatal para solucionar los conflictos que tienen como antecedente y contenido un litigio que se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal que constituyen al procedimiento, así todo proceso tiene por finalidad la sentencia que resuelve el conflicto.

En mérito de lo anterior se hace necesario señalar algunas definiciones que de PROCESO nos dan algunos estudiosos del derecho, así

pues para Carnelutti es " un conjunto de actos dirigidos a la formación y aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (Jueces, oficial judicial etc.)"<sup>42</sup>

Por otro lado, de manera más concreta Piero Calamandrei, nos dice que el "proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional"<sup>43</sup>

De lo anterior podemos entender que el proceso es todo aquel conjunto de actividades iniciadas por los particulares para satisfacer sus intereses y que son encaminadas por un órgano jurisdiccional que al aplicar la norma jurídica al caso concreto planteado satisface su actuar con la emisión de una sentencia en la que se resuelve la pretensión y el interés de las partes a fin de conservar la paz social.

Así pues, es el Estado quien tiene la obligación de aplicar y hacer cumplir el derecho, garantizando con esto una armónica convivencia social, por lo que si ese orden jurídico preestablecido no es respetado, se estructura el PROCESO, que es en principio un conjunto de acciones encaminadas a lograr el cumplimiento y la observancia del derecho, acciones que tienen como finalidad la procuración de justicia y la seguridad jurídica.

---

<sup>42</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994, p. 16.

<sup>43</sup> Citado en: De Pina, Rafael. Curso del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Botas, México 1952, p. 98.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en voz de la Magistrada María Cristina Salmorán de Tamayo, ha definido el proceso como aquel instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene.

El maestro Juan B. Climent Beltrán , nos dice que “ Proceso es la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio. . . el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez “<sup>44</sup>

Proceso, en el campo del derecho del trabajo, es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendientes a la solución de los conflictos suscitados entre el trabajo y el capital.

Visto lo anterior, nos permitimos dar un pequeño concepto de proceso, siendo aquélla actividad, realizada por un sujeto de derecho que ha visto violada su esfera jurídica, tendiente a iniciar o activar al órgano del Estado —llámese autoridad, juez—para efecto de que se pronuncie en el problema o conflicto planteado ante él.

Para intentar explicar la anterior definición, nos permitiremos desglosarla de la siguiente manera, primeramente es la actividad realizada por un sujeto de derecho, pues siendo éste el destinatario de las normas jurídicas, es el único que puede cumplirlas o violentarlas, por lo que se colocan en el supuesto de solicitar la actividad del órgano jurisdiccional, quien es el encargado de aplicar los ordenamientos jurídicos, ya a petición de parte o bien de oficio, actividad que está encaminada a la emisión de una sentencia, que resuelve la procedencia o no de la petición hecha por el sujeto.

En el proceso están delimitados claramente las partes entre las que surge la relación jurídica procesal, ordenadas en un perfecto triángulo, en el cual a la cabeza se encuentra el órgano impartidor de justicia, y en la base, es decir, en un mismo plano las partes colitigantes, encontrándose ahí también a los terceros.

## 2.- PROCEDIMIENTO.

Técnicamente debemos distinguir proceso de procedimiento, considerando al primero como el género y al procedimiento como la especie, es decir, si el proceso es la actividad tendiente a la función jurisdiccional, esta actividad debe de ser guiada por reglas y normas directrices, el procedimiento es la forma de iniciar el proceso.

---

<sup>4</sup> Climent Beltrán Juan B.; Elementos de derecho procesal del trabajo, Edit. Esfinge, México, 1994 P. 46.

Por otra parte Juan B. Climent Beltrán nos refiere al procedimiento como el "conjunto de formalidades o reglas que atañen la exterioridad del proceso esto en su desarrollo y no tiene una finalidad de efectos jurídicos, así pues el procedimiento concierne al orden externo que regula las actividades que exteriorizan el desarrollo del proceso"<sup>45</sup>

"El proceso expresa la forma exterior del proceso; la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben sujetarse. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso realizada del mundo forense"<sup>46</sup>

Por lo anterior, entendemos que el procedimiento son aquel conjunto de normas indispensables para que exista o pueda continuarse validamente la relación procesal.

### 3.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

El presente apartado, más que hacer alusión doctrinal a lo que es el procedimiento laboral, esta encaminado a establecer las etapas en las que se divide, tomando como base lo establecido propiamente en el Título Décimo

---

<sup>45</sup> Ídem.

<sup>46</sup> DE Pina Rafael, op. Cit.. p. 110

Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior es así porque, al ser la Reinstalación un acto procesal que se presenta en el desarrollo de un juicio laboral, ya sea durante el procedimiento o bien como consecuencia de una resolución que condene a ella, es por lo que de manera concreta intentaremos explicar una a una las etapas que lo componen.

Debo hacer mención primeramente a que nuestra Ley Federal del Trabajo, contempla una serie de procedimientos a los que hemos de referirnos de manera muy concreta, no porque carezcan de importancia, sino porque como ya se manifestó líneas arriba, es el procedimiento ordinario en donde mayormente se ve concretizada la reinstalación de los trabajadores, figura básica en el presente trabajo.

Nuestra Ley laboral regula en primera instancia el Procedimiento ante la Junta de Conciliación, establecido de los artículos 865 a 869, la materia de éste es primordialmente la conciliación de las partes en los conflictos que se susciten entre éstas.

También nos establece la existencia de los Procedimientos Especiales, los que se norman por los artículos 892 al 899 de la Ley de la materia, siendo el más común aquel iniciado con motivo de la muerte de un trabajador, en el se demandan básicamente el cumplimiento y otorgamiento de las prestaciones que hubiera generado durante el tiempo de servicios, cuyos supuestos contempla la Ley.

Los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentan los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, que son los que tienen por objeto la modificación e implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El procedimiento de huelga lo contempla la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 920 al 938. Así mismo se establecen los Procedimientos de Ejecución en el que la ley incluye el procedimiento de embargo y los remates, las tercerías y preferencias de créditos, reglamentadas por los artículos 939 al 981.

Así mismo establece la existencia de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, contemplados en los artículos 982 al 991 y son aquellos que no tienen en sí un litigio y sólo se solicita solo la intervención de la Junta, sin que incluyan alguna conflicto, como por ejemplo los llamados avisos de rescisión.

Una vez mencionados todos los tipos de procedimientos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, es necesario retomar el Procedimiento Ordinario Laboral, pues como ya dije es en éste en donde se da con mayor frecuencia la REINSTALACION, como figura que posibilita la terminación de algún litigio, o bien como una de las dos acciones que permite la

ley a los trabajadores que se ven separados de su empleo.

El procedimiento ordinario laboral se inicia a instancia de parte interesada (artículo 871), con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor precisará las acciones y prestaciones reclamadas, acompañándolo de tantas copias como demandados haya y ante la unidad receptora o la oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Demanda que será turnada al Pleno de la Junta (artículo 873) el que decidirá de acuerdo a la división de competencia a qué Junta Especial corresponde conocer del asunto, la que deberá de acordar su radicación y señalará día y hora para que tenga verificativo el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas (artículo 873) audiencia básica en el procedimiento, ordenando la notificación y emplazamiento de las partes al menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha señalada.

Cabe aquí hacer un paréntesis, esta situación que aparentemente es de lo más fácil y sencillo, significa actualmente para las Juntas de Conciliación y Arbitraje un gran esfuerzo y despliegue de fuerza, pues debido a las cargas de trabajo que tienen las mismas y al poco personal con el que cuentan no es posible, en la mayoría de los casos, dar cumplimiento cabal con esta disposición.

Es menester señalar que en el momento de la radicación y con

fundamento en lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley de la materia, la Junta del conocimiento puede hacer uso de la facultad que le otorga la ley para que en caso de que encontrare alguna irregularidad en la demanda o bien que el actor ejercite acciones contradictorias le señalará sus defectos u omisiones concediéndole un término de tres días a efecto de que subsane dicha irregularidad.

Lo anterior no significa que se vea violentado el principio de igualdad de las partes, pues hasta este momento no existen dos partes litigantes, no se ha iniciado propiamente el juicio, por otro lado y atendiendo a la naturaleza del Derecho del Trabajo que tiene un carácter eminentemente social, es justificable que se le indique al trabajador promovente las fallas y omisiones en que ha incurrido para que las corrija y en lo futuro no le causen algún agravio en el laudo que se llegase a dictar.

Una vez que la demanda ha sido radicada, que se ha señalado la fecha de audiencia y que las partes han sido notificadas y emplazadas con el tiempo debido, se dará inicio a la audiencia para la que se les citó, dicha audiencia consta de tres etapas a saber (artículo 875):

- A) De conciliación,
- B) De demanda y excepciones, y
- C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de Conciliación (artículo 876), se exhorta a las partes

a platicar, a convenir, a llegar a un acuerdo conciliatorio para ambas, en las relaciones de trabajo generalmente surgen entre trabajador y patrón vínculos afectivos, los que se ven trastocados por un juicio, entonces la Autoridad les propone dar por terminado el mismo de manera conciliatoria, con lo que evitarán todo el procedimiento, y quizá la instauración de otros juicios, muchas de las veces sin razón de ser, evitándose también una serie de desgastes y fastidio.

Para lograr este objetivo, es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuenten con funcionarios capacitados para tal efecto, personas que sean consientes de que una buena conciliación toma tiempo y esfuerzo, que sean capaces de conducir a las partes por las vías de la conciliación, sin olvidar que ésta puede darse en cualquier etapa del juicio y ello no implica renuncia de derechos del trabajador.

La siguiente etapa es la de Demanda y Excepciones (artículo 878) es aquí en donde propiamente se da inicio formal al juicio, se plantea la litis, toda vez que no se ha logrado la conciliación corresponde a las partes, en caso del actor exponer su demanda ratificándola, modificándola o ampliando su escrito inicial de demanda y el demandado dará contestación a la misma, oponiendo las defensas y excepciones correspondientes, dando contestación de manera clara, concreta y precisa a todos y cada uno de las prestaciones y hechos reclamados.

Si las modificaciones o ampliaciones afectan el fondo del

conflicto planteado, entonces se dará al demandado término para que haga la contestación a las mismas, ordenándose la suspensión de la audiencia y señalando nueva fecha para su celebración, así mismo si el demandado reconviene al actor se ordenará la suspensión de la audiencia a efecto de que el actor dé contestación a la reconvenición planteada.

Por otra parte, es importante señalar que es en esta etapa de demanda y excepciones en la que se plantea la litis, y así mismo es en ella donde válidamente el patrón podrá ofrecer al trabajador la reintegración a sus labores, momento en que se gesta la Reinstalación, de la que me referiré más adelante.

Es menester señalar que dicha etapa se llevará acabo aún si las partes no concurren (artículo 879), debiendo la Junta celebrarla de oficio, en caso de que sea el actor quien no comparece se le tendrá por ratificado su escrito de demanda, por ofrecidas las pruebas, si es que las ofreció en su escrito inicial de demanda, y si es el demandado quien no asiste se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, esto es que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda acreditar que entre el actor y él no existió relación de trabajo o bien que no existió el despido, y que no son ciertos los hechos motivo de la demanda.

Una vez celebrada la etapa de demanda y excepciones, cerrada la

misma y tomado el acuerdo respectivo, la Junta declarará abierta la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (artículo 880), momento procesal en que las partes ofrecerán las pruebas que a su parte correspondan y les sean suficientes para acreditar los extremos de sus pretensiones y la procedencia de las defensas y excepciones hechas valer.

La ley reconoce como medio de pruebas las siguientes:

- a) la confesional,
- b) la testimonial,
- c) los documentos, que incluyen la ratificación y el cotejo,
- d) la pericial,
- e) la inspección,
- f) la presuncional y
- g) la instrumental de actuaciones.

Al ser ofrecidas las pruebas, la Junta del conocimiento tomado en cuenta lo ofrecido por las partes y la procedencia de cada uno de los medios de prueba, dictará un acuerdo en el cual señalará día y hora para que dé inicio el desahogo y la recepción de todas y cada una de las pruebas ofrecidas, procurando iniciar con el desahogo de las pruebas del actor y posteriormente las del demandado (artículos 883, 884).

La propia Ley contempla algunos supuestos, para la admisión de

pruebas supervenientes o cuando éstas deban referirse a hechos nuevos o desconocidos hasta ese momento, al término del desahogo de las pruebas las partes formularán sus alegatos y se declarará cerrado el periodo de instrucción del juicio, ordenado turnar el expediente al C. Auxiliar Dictaminador a efecto de que elabore el proyecto de laudo correspondiente y sea votado y aprobado por el pleno de la Junta Especial del conocimiento.

Es pertinente hacer un pequeño paréntesis, generalmente en la práctica se da que las partes no formulan alegatos, ya sea porque éstos se ordenan inmediatamente después de terminado el desahogo de las pruebas y no cuentan con tiempo para hacerlos o bien porque en la mayoría de los casos los litigantes consideran el manifestar alegatos como un simple trámite, que no le causará a su representado perjuicio alguno en el laudo correspondiente.

Sin embargo los alegatos, si bien en materia laboral no son tan empleados, deberían de ser considerados una directriz y apoyo para el Dictaminador, quien pocas veces conoce a fondo el expediente, y no por ahorrarle trabajo, sino más bien, como una guía que le permita manejar más abiertamente el expediente y conocer la impresión de cada uno de los litigantes.

Una vez dictado el Laudo, en el cual se determinará la procedencia o no de las prestaciones reclamadas, así como de las defensas y excepciones hechas valer por el demandado, se ordenará la notificación a las partes, las que de acuerdo al resultado del mismo, procederán a dar por

terminado el juicio, o interponer el Amparo correspondiente, o bien a solicitar la ejecución del laudo. Es aquí en donde se termina formalmente el Procedimiento Ordinario Laboral.

Aclarando que el presente apartado no pretende hacer un examen detallado de éste, sino más bien explicarlo de manera concreta y de acuerdo a la visión de alguien que vive diariamente el desarrollo del mismo.

#### 4.- REINSTALACION.

Este apartado, consideramos es parte fundamental del presente trabajo, pues hemos de referirnos específicamente a la figura jurídica de la Reinstalación, la cual es una de las dos acciones que da el derecho laboral al actor para ejercitar, la otra es la indemnización a la que me referiré más adelante.

En el ámbito de la gramática, la etimología nos refiere al estudio del origen de las palabras para así obtener el sentido real de la misma, siendo necesaria la explicación anterior para tratar de exponer la etimología del término REINSTALACIÓN, al que nos referiremos a lo largo del presente apartado.

Tenemos así que la palabra REINSTALACION es un término compuesto que proviene de dos voces latinas, RE e INSTALAR, para determinar con precisión lo anterior acudimos al Diccionario Larousse, mismo que en su parte conducente indica:

"RE.- Prefacio latino que significa repetición.

INSTALAR O INSTALARE.- Poner en posesión de un empleo, // colocar en su lugar a alguien o algo."<sup>47</sup>

Aplicado lo anterior, si unimos en una sola palabra los términos RE e INSTALAR tendremos como consecuencia el término REINSTALACION, el que en materia jurídica laboral y partiendo de la anterior definición, significa; colocar una vez más a un trabajador en el mismo puesto que desempeñaba para el patrón hasta antes de iniciado el conflicto laboral que le da origen.

Muchas y muy variadas son las definiciones que acerca de éste tema nos ofrecen otros tantos autores, como son los que a continuación se cita para intentar comprender el término expuesto.

Mario de la Cueva considera a la Reinstalación como " la restauración o reestablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa, derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre el trabajador actor y el patrono en virtud de la prestación de los servicios"<sup>48</sup>

Para nuestro autor en cita, es claro que la reinstalación se

---

<sup>47</sup> Diccionario Escolar Larousse, México 1994, p. 276

<sup>48</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa México 1994 p. 125

establece entre el patrón y el trabajador, desprendiéndose de esta situación jurídica los concernientes derechos que la Ley otorga al trabajador pero tenemos que recordar también la Teoría Dualista que consiste en que a todo derecho se le contrapone una obligación, al igual que si se tratase de dos caras de una moneda, en consecuencia consideramos que al trabajador no se le restauran sus derechos como dice el maestro De la Cueva, sino más bien se le reincorpora a una situación jurídica laboral que ya existía, en la que puede seguir ejerciendo sus derechos y a la vez cumplir con las obligaciones inherentes a ellos en su calidad de trabajador, tomando esos derechos y obligaciones como base del principio de estabilidad en el empleo.

Por otro lado Alberto Trueba Urbina, nos indica que la "reinstalación es la facultad que tienen los trabajadores de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo ante la separación arbitraria de su empleo por parte del patrón, para que éste lo reintegre de manera obligatoria al trabajo"<sup>49</sup>

La anterior definición a nuestro parecer resulta un tanto imprecisa pues no se define en sí la acción de la reinstalación sino que únicamente la indica en sus causas y efectos, esto es ante la separación arbitraria del trabajador la obligación del patrón de reincorporarlo a sus labores, constriñéndose únicamente a explicar la estabilidad absoluta en el empleo la cual resulta imposible tal y como se explicará en el apartado correspondiente a

la estabilidad en el empleo.

La mayoría de los juristas mexicanos al definir la reinstalación se refieren a ella únicamente como la reintegración del derecho del trabajador, quizá se deba ello al principio de derecho relativo a la estabilidad en el empleo, sin embargo creemos que faltó a las definiciones expuestas un elemento más referente al trabajador, siendo la obligación que existe por parte de éste último de cumplir con las obligaciones laborales encomendadas, elemento sin el cual no sería factible que el patrón permitiera en su empresa la existencia del trabajador que es reinstalado.

El trabajo tal y como lo establece nuestro Código Laboral es el servicio que presta el trabajador de manera personal y subordinada a cambio de un salario, esa actividad personal a la que se refiere el concepto de trabajo tiene el mérito suficiente para aparecer en la definición del concepto Reinstalación. Por lo que nos permitiremos modestamente elaborar un ensayo de definición que a continuación se expone:

**La Reinstalación es un acto jurídico procesal por medio del cual se reintegra a un trabajador en el goce y disfrute de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones, para el desempeño de su trabajo, tal y como lo realizaba antes de ser separado por parte de su patrón.**

---

<sup>49</sup> Trueba Urbina Alberto, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1982, p.155.

Toca ahora analizar uno a uno los elementos de la definición expuesta por la sustentante, con el propósito de entender mejor la acepción del término, así tenemos como elementos integrantes del concepto, los siguientes:

ACTO JURÍDICO.- Se trata de un acto jurídico por que en él interviene la voluntad de los sujetos, tendiente a producir consecuencias de derecho y autorizada por un ordenamiento jurídico, "el acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad bilateral o unilateral cuyo fin directo consiste en engendrar, con fundamento en una regla de derecho o en una institución jurídica, a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, una situación jurídica general y permanente, o por el contrario un efecto de derecho que conduce a la modificación o extinción de una relación de derecho"<sup>50</sup> lo anterior a decir de Bonecasse, citado en el Diccionario Jurídico Mexicano.

Así pues, la reinstalación es un acto jurídico que contiene primeramente la expresión de la voluntad, tanto del patrón que ofrece el trabajo como del trabajador quien acepta reincorporarse a sus labores, existe a su vez un objeto lícito que se traduce en el contenido de la obligación, es decir prestar un servicio a cambio del pago de un salario, y el requisito de solemnidad entendiéndose que existe cuando el trámite se desarrolla por un funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje dotado de fe pública, llámese el Actuario.

---

<sup>50</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit Porrúa, México, 1994, Tomo I, p. 27

Se afirma que la reinstalación es un acto jurídico procesal por que si lo entendemos como aquel acontecimiento en el que interviene la voluntad de las partes para la creación de una situación jurídica determinada y al proceso como aquel conjunto de acciones y actividades destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se han transgredido y toda vez que el procedimiento se compone justamente de esas acciones, entonces la reinstalación es una acción intentada y propuesta dentro de un procedimiento en el que interviene la voluntad de las partes, que sin presión o coacción alguna crean una situación jurídica cuya finalidad será dar cumplimiento a una norma jurídica determinada.

Existe dentro de la definición de reinstalación proporcionada un elemento más que es la reintegración, entendida como la incorporación del trabajador a una colectividad, que es la empresa, en esta también encontramos derechos y obligaciones para el trabajador, pues si bien es un derecho para los trabajadores que se ven injustificadamente despedidos de su empleo reclamar vía juicio su reinstalación en el mismo puesto que desempeñaban, también se le debe reintegrar al trabajo con las obligaciones inherentes al mismo, como pueden ser el registro en su tarjeta o lista de asistencia si la hubiere, presentarse en el lugar y a la hora acordados, cumplir cabalmente con las actividades acordadas, cumplir con las normas y condiciones de trabajo, de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento establecidas en la empresa, etc.

Y a cambio disfrutará de todos los derechos que le son propios como son el goce de un salario, del día de descanso, de las mejoras que se hubieran dado a su puesto durante el tiempo de su separación, el respeto incluso de sus compañeros y del patrón, entre otras, así como su inclusión y permanencia en el sistema de seguridad social, por lo anterior la reinstalación contiene derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, el primero de proporcionar las condiciones adecuadas para la reanudación del trabajo y el segundo de dar cumplimiento cabal y oportuno con las labores encomendadas.

#### 5.- EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

“La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro”

Dr. Mario de la Cueva.

Con esta frase nos introducimos al estudio de este principio de justicia social, pues con él se otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, tomando únicamente como excepciones, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o de circunstancias graves ajenas a los sujetos y que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad la debemos entender como la aspiración del

trabajador de no verse expuesto a que el patrón pueda separarlo de su empleo de manera unilateral salvo causa que lo justifique.

Néstor de Buen, comenta que la "Estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente de forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación".<sup>51</sup>

Este principio surgió ante la necesidad de garantizar al trabajador que durante su vida laboral podrá tranquilamente desempeñarse y así crear una seguridad para su vida futura; dice Mario de la Cueva "la estabilidad en el empleo es la certeza del presente y del futuro".

Particularmente considero que la estabilidad en el empleo es un principio que garantiza al trabajador su permanencia en el trabajo, su tranquilo desarrollo profesional, la certidumbre de que su patrón no lo podrá separar sin justa causa, así como la determinación clara de las condiciones de trabajo en las que se desempeñará, la generación a su favor de los supuestos de

antigüedad, el derecho a la jubilación, al ascenso y la preferencia en caso de puestos de nueva creación, y consecuentemente con ello la obtención, en lo futuro de un panorama que le garantice su vida.

El hecho de que se dé estabilidad en el empleo al trabajador no significa que al patrón se le obligue a soportar entre sus empleados a una persona que ya no le es útil, sino que se reglamentan específicamente los supuestos bajo los cuales el empleador podrá prescindir de los servicios de sus trabajadores (artículo 42, 47 de la Ley Federal del Trabajo) y así mismo las sanciones en las que incurre si arbitraria y unilateralmente dá por terminada la relación de trabajo.

“Mario Deveali dice, la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que, de un día a otro puedan hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación”<sup>52</sup>

Doctrinalmente se habla de estabilidad absoluta y estabilidad relativa, la primera se refiere a cuando se niega al patrón la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada la que deberá probarse en la Junta

---

<sup>51</sup> De Buen Lozano Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México 1984, p. 547

de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado la estabilidad relativa, se refiere al hecho de que el empleador, en grados variables pueda disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de la indemnización.

Sin embargo la existencia de estas figuras causaría confusiones, pues si bien a nadie se le puede obligar a lo imposible, entonces a ningún patrón podrá obligarse a tener a un trabajador que no le reporta beneficio alguno o que simplemente ya no necesita y por otro lado no es factible dar al patrón la libre decisión de retirar a los trabajadores pues con ello se violentaría el principio de estabilidad en el empleo.

En líneas anteriores se indicó que el principio de estabilidad garantiza al trabajador el claro establecimiento de sus condiciones de trabajo y la duración de la relación de trabajo, tal es el caso de lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el que establece:

*Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.*

Y así mismo los artículos 36 a 39 de la Ley de la materia,

---

<sup>32</sup> Citado en Baltasar Cabazos Flores y ots. Nueva Ley Federal tematizada y sistematizada, Edit. Trillas, México 1994, p.138.

clasifican una serie de supuestos en los que se han de sentar las bases de la duración de las relaciones de trabajo, señalando por último el artículo 39 que:

*Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.*

Por otro lado, la ley contempla y regula la substitución patronal pero no por ello los trabajadores sujetos a una relación laboral con determinado patrón que va a ser substituido quedan desprotegidos, la Ley Federal del Trabajo establece la responsabilidad solidaria del substituido con el substituto durante el periodo de seis meses posteriores a la notificación de la substitución; con esta figura se ejemplifica el principio de estabilidad relativa, pero el término de las relaciones laborales no depende de la voluntad del patrón, con esta figura se impide al patrón que desaparezca a su libre antojo obligando al substituto a responder de las obligaciones del primero con sus trabajadores.

## 6.- LA REINSTALACION COMO ACCION INTENTADA EN JUICIO.

En el apartado relativo a la reinstalación ya se hizo hincapié en su definición así como a los elementos que la integran, toca ahora exponer a esta figura desde otro punto de vista, es decir, desde aquel en el que se considera como una de las acciones que el derecho otorga al trabajador que se ve separado de su empleo para iniciar un juicio.

Antes de iniciar, consideramos pertinente dar algunos conceptos de acción, que es la petición que hace el sujeto ante el órgano jurisdiccional de los que por derecho le corresponde, dice Celso "La acción es el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido"<sup>53</sup>

En nuestro sistema jurídico la acción encuentra su fundamento constitucional en el artículo 17 de nuestra carta magna, cuando faculta al ciudadano a acudir ante el órgano jurisdiccional y solicitarle su intervención en la solución de tal o cual conflicto planteado.

Y la reinstalación es una de las dos acciones que el Derecho del Trabajo otorga ante el despido injustificado, la otra es el pago de la indemnización; así pues tenemos que la reinstalación encuentra su fundamento constitucional y legal en lo establecido por los artículos 123, apartado A, fracción XXI y XXII Constitucional y en lo dispuesto por los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo los que en su parte conducente, a la letra dicen:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el 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:

Fracción 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

---

<sup>53</sup> Climent Beltrán Juan B.; Op. Cit..., p.- 33

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;

Fracción XXII.- El patrono que despidiera 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 con 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 por falta de probidad del patrono 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. . . “

Dichos supuestos constitucionales se encuentran reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos que a continuación se transcriben:

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.

**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 ...

Los anteriores ordenamientos garantizan al trabajador, la facultad de demandar el cumplimiento de la relación laboral que le unía con su patrón ante la injustificada separación de que se dice objeto

Así mismo se explica con claridad el derecho a la estabilidad en el empleo a que tiene acceso el trabajador, pues claramente se denota en los artículos transcritos que el reponer el trabajo a un actor no es potestativo del patrón salvo justa causa, lo anterior lo explica más claramente el maestro Mario de la Cueva al conceptuar la reinstalación obligatoria, explicándola como una obligación de hacer, que no es substituida por el pago de una indemnización, "haremos solamente un apunte sobre el argumento de que la reinstalación es una obligación de hacer, una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, no es una operación física, un tomar al trabajador en los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la restauración del trabajador en sus derechos, de los que no puede ser despojado; el trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono, pero si éste no la utiliza o impide su prestación, no puede alegar estos hechos para dejar de pagar el salario."<sup>54</sup>

**Este principio de reinstalación obligatoria, se enfrenta a muchos**

---

<sup>54</sup> De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México 1994 p. 356.

problemas para su realización física, pues muchas veces el patrón se empeña en obstaculizar su evento, pues si bien reinstala al trabajador, en la vida real sucede que una vez que sale el Actuario del domicilio donde la efectuó, despide y saca de su empresa nuevamente al trabajador, o bien éste último a consejo de sus abogados se retira del centro de trabajo e instaura de nueva cuenta una demanda, lo anterior se explicará a detalle en el apartado correspondiente.

## 7.- LA INDEMNIZACIÓN COMO ACCION PREFERENTE A LA REINSTALACION.

Como ya quedó precisado anteriormente, la reinstalación y la indemnización son las acciones por las que el Derecho del Trabajo faculta a los trabajadores que se ven separados de su empleo a demandar, también se detallaron los artículos 123 apartado A fracciones XXI y XXII de nuestra Constitución así como el contenido de los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, que son la base fundamental del ejercicio de éstas acciones.

Ahora bien, cabe señalar que la indemnización, es el resarcimiento que hace un patrón al trabajador que ha sido separado de su trabajo; es lo equiparable al pago de daños y perjuicios, pues el patrón ha impedido al trabajador la obtención de lo que legalmente pudo haber obtenido con el desempeño de su trabajo.

Usualmente, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las

demandas que se presentan en su mayoría se plantea como acción principal la de "Indemnización Constitucional" que consiste en el pago de tres meses de salario por el despido injustificado de que dice ha sido objeto un trabajador; siendo mucho mayor el número de demandas que por este concepto se tramitan a las que se tramitan por cumplimiento de contrato.

Lo anterior, creemos que se debe al hecho de que una vez que se ha suscitado un conflicto entre el trabajador y el patrón, en el cual se han visto dañados invariablemente, ya sea el amor propio de alguna de las partes, se ve rota la confianza que existía entre ambos, o bien porque el trabajador o el patrón ya no se necesitan mutuamente, es por lo que los trabajadores optan preferiblemente por demandar el pago de la Indemnización Constitucional.

Esto es así porque se cree que el hecho de obtener el pago de una indemnización, así como el de sus prestaciones accesorias, como son el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, en sus parte proporcional, así como el pago de la prima de antigüedad, les represente la obtención de un bienestar y estabilidad momentánea, pero no deben de perder de vista que una vez que tienen en sus manos la cantidad neta que obtienen, ingresan al grueso campo del desempleo, con esta consideración se ve en riesgo el principio de estabilidad en el empleo, pues más que garantizar una vida estable al trabajador, lo pone en la situación de inestabilidad total.

Por otro lado no se deja de apreciar el hecho de que una vez

separado el trabajador su empleo, siendo despedido por su patrón, el primero ya no deseará regresar al trabajo, pues seguramente se encontrará con un ambiente de hostilidad, en el cual el patrón hará todo lo posible por liberarse de alguien que ya no desea o que ya no le es útil en su empresa.

El pago de la Indemnización Constitucional y sus accesorios, se hará una vez que la Junta del conocimiento haya emitido un laudo que así lo condene, laudo en el cual se declara la procedencia de la acción intentada por el trabajador y en el cual también se condena al pago de los salarios caídos desde la fecha en que se separó al trabajador de su empleo y hasta aquella en que se dé cumplimiento total al laudo de referencia. Condena que se hará efectiva vía procedimiento de ejecución correspondiente o en el mejor de los casos el patrón de forma voluntaria hace pago de la condena.

Cabe aquí hacer una pequeña reflexión, cuántos y cuántos trabajadores persiguiendo su acción indemnizatoria se han expuesto a no obtener nada al final de un largo y cansado juicio, pues en ocasiones el patrón ya no existe, ya no es solvente y no cuenta con bien alguno para hacer frente a sus obligaciones de pago, y el trabajador se queda únicamente con un laudo condenatorio que se convierte en una preciosa estrella en el universo de los juicios incobrables.

Al contrario de lo anterior también se puede dar el supuesto de que el laudo dictado por la Junta sea absolutorio al patrón, pues el actor no

acreditó fehacientemente la procedencia de su acción de indemnización, ya por un mal testigo o por alguna causa que salió de su control, y entonces el trabajador se ha quedado con las manos vacías.

Definitivamente, de lo anterior podemos apreciar que el inicio de un juicio laboral, ya sea por reinstalación o bien reclamando el pago de la indemnización constitucional, es como una moneda en el aire, que no garantiza el resultado del mismo, pues éste depende del desarrollo del procedimiento, de las pruebas ofrecidas y por qué no decirlo, de la pericia y la preparación que el abogado que lo patrocine tenga para plantear y defender su juicio y acreditar su acción o defensa.

#### 8.- DEFENSAS Y EXCEPCIONES OPUESTAS POR EL PATRÓN.

Como ya quedó precisado en el apartado referente al procedimiento ordinario laboral, la segunda etapa del mismo es la relativa a la Demanda y Excepciones, ya se dijo que es en esta etapa donde el actor tiene opción a modificar, ratificar o ampliar su demanda, y el demandada procederá a dar contestación a la misma oponiendo las defensas y excepciones que pretenda acreditar.

En relación a lo anterior Francisco Córdova Romero nos dice que "para poder llegar al estudio de las excepciones primero tendremos que tomar en consideración la contestación de la demanda, la cual produce entre otros

efectos los siguientes: a) Determinar la competencia de la junta, desde el punto de vista de el demandado, b) establecer los puntos litigiosos, o sea fijar la litis, y c) Establecer la relación jurídico procesal del demandado con la autoridad y con el actor<sup>55</sup>

Juan B. Climent Beltrán, define a la excepción como " la reacción frente a la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contradicción, en el que radica la esencia del proceso, el principio de contradictoriedad que caracteriza a la contención. Para nuestro autor existen excepciones impeditivas y extintivas definiendo a las primeras como aquellas que obstruyen el ejercicio de la acción, las llamadas dilatorias; y las excepciones extintivas son las que por su propia naturaleza destruyen la acción, las perentorias; las excepciones constituyen la contraposición de la acción del actor"<sup>56</sup>

Por otro lado, Néstor de Buen Lozano, dice de la excepción que se "acepta la veracidad de los hechos invocados en apoyo de la pretensión, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos"<sup>57</sup>

Y de la defensa dice que ésta "expresa una negación de los

---

<sup>55</sup> Córdoba Romero Francisco; Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Edit. Cárdenas Editores, México 1985 , p. 324.

<sup>56</sup> Climent Beltrán Juan B., OpCit. p 37 y sig.

<sup>57</sup> De Buen Lozano Néstor; op. Cit. p 264.

hechos que va más allá de la fijación de la litis y que puede ser aprovechada en la etapa de prueba en contrario, según se desprende del artículo 879 ó, inclusive, en el laudo, si de autos aparecen hechos que contradigan los que fundan la demanda, aunque ésta no hubiese sido contestada".<sup>58</sup>

Armando Porras y López nos dice que las " defensas no siempre tratan de detener o destruir la acción, pues pueden dirigirse en contra de los elementos con presupuestos de la acción, pudiendo ejercerla en cualquier tiempo del procedimiento hasta antes de citar a laudo; en tanto que las excepciones, dice, tratan de destruir a la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos, en el procedimiento la excepción tiene un determinado momento de hacerla valer".<sup>59</sup>

Así pues las defensas podemos integrarlas en cada punto que se conteste, pues como su nombre lo indica es una protección contra lo dicho, un medio que se puede hacer valer en cualquier momento del procedimiento, mientras las excepciones solo surten sus efectos al hacerlas valer al momento de la contestación.

Por lo que las excepciones más comunes hechas valer en un procedimiento laboral en el que se reclama la reinstalación serían a nuestro

---

<sup>58</sup> Idem.

<sup>59</sup> Citado en Córdova Romero Francisco, op. Cit, p. 69

críterio las siguientes

a) LA DE INEXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO, con la cual el demandado pretende negar que el actor en algún momento hubiese laborado para él, comúnmente dicha excepción la hacen valer los demandados cuando el trabajador no cuenta con documento alguno que les comprometa.

b) LA DE FALTA DE ACCION.- con la que se pretende destruir la acción del trabajador, al negarle el derecho de ejercer su demanda por la inexistencia de la relación de trabajo o bien porque el trabajador ha presentado su renuncia, aunque ésta no sea obtenida con el consentimiento del actor, pero si reúne los requisitos necesarios puede en determinado momento, hacer prueba plena.

c) LA DE LITISPENDENCIA O ACUMULACIÓN, fundamentada en el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, el que impide que sobre una misma cuestión se produzcan dos o más sentencias, procediendo, en el mejor de los casos, a la acumulación de los juicios por tratarse de las mismas pretensiones y la misma persona demandada, esta excepción es común que la interpongan los demandados cuando ya se ha ventilado un primer juicio en el que se ha reinstalado al actor pero éste ha sido nuevamente separado, dicha acumulación procedería, en caso de ser así, hasta antes de haberse dictado resolución en el juicio que le dé origen.

d) LAS CONTENIDAS EN LAS CINCO FRACCIONES QUE CONTEMPLA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO y a las que nos referiremos detalladamente más adelante.

Sin embargo, no son todas las excepciones que se pueden hacer valer, solo son las más usuales.

#### 9.- REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA ANTE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Debemos establecer primeramente qué es la carga de la prueba, de acuerdo con lo establecido por Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck, la carga probatoria "representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio."<sup>60</sup>

Rafael de Pina, considera que la carga de la prueba "representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas."<sup>61</sup>

La Ley de la materia en el artículo 784 establece que:

Artículo 784: La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos

---

<sup>60</sup> Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck; Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas, México 1997, p.114.

que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingresos del trabajador.

II. Antigüedad del trabajador.

III: Faltas de asistencia del trabajador.

IV: Causa de rescisión de la relación de trabajo.

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley.

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

VII. El contrato de trabajo.

VIII: Duración de la jornada de trabajo.

IX. Pago de días de descanso y obligatorios.

X. Disfrute y pago de vacaciones.

XI. Pagos de la primas dominical, vacacional y de antigüedad.

XII. Monto y pago del salario.

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

---

<sup>61</sup> De Pina Rafael, Op. Cit., p. 191

Pues el incumplimiento del patrón para conservar los documentos que acrediten el pago y el otorgamiento de lo mencionado en el artículo, trae como sanción la de tener por ciertos los hechos y abstenciones afirmadas por el actor, así tenemos que al patrón corresponde la carga de la prueba cuando se excepciona en el sentido de que fue el trabajador quien abandonó el empleo o para acreditar las causales de despido.

Por otro lado y contrariamente, el trabajador tiene la carga de la prueba cuando, al negar el patrón la existencia del despido alegado y ofrecerle el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando hasta antes de iniciado el juicio que le da origen, supuesto en el que opera la inversión de la carga probatoria, pues dicho ofrecimiento se efectúa legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o bien justificando las modificaciones que pudiera ofrecer, así se determina en la tesis de jurisprudencia titulada “Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba”.

Así mismo corresponde al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo, cuando ésta ha sido negada por el patrón y también probar la procedencia de las causales de rescisión imputables al patrón.

Es un hecho irrefutable que los trabajadores, en su gran mayoría, se encuentran imposibilitados para probar las causales de su separación, pues es lógico suponer que los patrones se cuidan de que la separación no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, salvo algunos

casos en los que la separación sea violenta.

## 10.- PRUEBAS PARA ACREDITAR LA PROCEDENCIA DE LA REINSTALACION.

Acreditar el trabajador que efectivamente fue despedido injustificadamente de su empleo, es tarea de lo más complicado, no sólo porque se trata de probar un hecho negativo, sino además porque el trabajador no cuenta con los medios económicos y muchas veces legales con los que cuenta el patrón.

Afirmamos lo anterior, porque como ya se mencionó, el patrón ha de cuidarse muy bien de que el despido se dé sin la presencia de persona alguna, o bien solo se encuentren sus representantes o aquellos empleados que al serle fieles jamás se presentarán a declarar a favor del trabajador, sino antes bien harán imposible que el trabajador obtenga el reconocimiento de su derecho y de regresar a su trabajo o la obtención del pago de la Indemnización a que tenga derecho.

Ahora bien, la prueba más idónea para acreditar la procedencia de la acción de reinstalación es la testimonial, pues con la declaración de los testigos el trabajador ha de poner de manifiesto a la Autoridad el incorrecto actuar del patrón al haberlo separado de su empleo de manera arbitraria.

Dichos testigos deben de ser claros y contestes, es decir que su testimonio se apegue a lo narrado por el actor en su demanda y que no varíen

en sus declaraciones entre unos y otros, pero a éstos les debe de constar los hechos, es decir, deben de haber presenciado el momento justo de la separación ilegal, actualmente, es extraño encontrar testigos a los que les consten directamente los hechos y para ello los representantes del trabajador o él mismo aleccionan o preparan la declaración de las personas que les sirven de testigos.

Por otro lado, otra prueba que sirve para acreditar la procedencia de la acción de reinstalación, son las documentales que se pueden hacer consistir en el expediente personal del trabajador, en el generalmente se guardan y recopilan todos los informes y notas que acerca del trabajador recaba el patrón durante el desarrollo laboral de éste último, documento con el que desafortunadamente no cuenta el trabajador y el patrón nunca lo exhibirá en juicio si le causa algún perjuicio. Así mismo los cotejos sobre algún documento que en su poder tenga el trabajador y en el cual el patrón le reconozca su pericia en el desarrollo de las actividades encomendadas, tales como las cartas de recomendación.

Definitivamente no es útil la confesional del demandado, ni las inspecciones pues el patrón se cuidará de no declarar a favor del actor o bien de no exhibir documentos que aún teniendo obligación de conservar no le benefician, antes bien, procurará la elaboración de documentos que le reporten alguna beneficio en juicio.

## 11.- LAUDO QUE CONDENA A LA REINSTALACION.

Como ya ha quedado establecido al explicar el Procedimiento Ordinario Laboral, la última fase de éste es la emisión del laudo, que resuelve de manera definitiva el fondo del conflicto planteado y tramitado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, resoluciones que encuentran su fundamento jurídico en el artículo 837 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En términos generales un Laudo debe contener, la Junta que lo pronuncia, fecha de emisión, nombre de las partes y de sus representantes, contendrá un extracto de la demanda, y su contestación, detallando claramente las prestaciones y los hechos controvertidos, detallará las pruebas y los hechos que se han probado, apreciando su valor en conciencia, un extracto de los alegatos si los hubo, los razonamientos legales y de justicia en que se sustente la resolución y los puntos resolutivos de la controversia los que se pueden traducir en obligaciones de hacer o de dar.( Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo)

Un laudo que condene a reinstalar, deberá reunir todos estos requisitos, además precisará la forma en que se deba dar cumplimiento a la condena, esto es, el laudo debe servir de guía al funcionario encargado de reinstalar a un trabajador, el Actuario al momento de dar cumplimiento con la orden debe de constreñirse exactamente a lo ordenado para dar posesión al trabajador en su empleo, cuidando que los términos y condiciones en que regresa el trabajador se encuentren plenamente detallados en el laudo y el acuerdo que ordene su cumplimentación o ejecución, deberá de proporcionar al

trabajador los elementos necesarios para el desempeño de sus funciones, requiriéndoselos al patrón y levantando el acta correspondiente, situación que será motivo de análisis en el capítulo siguiente.

Por otro lado en esta misma resolución se deberá detallar el monto en cantidad líquida, que por concepto de prestaciones y salarios caídos se ha condenado al patrón, y solo excepcionalmente se autorizará la apertura del incidente de liquidación para su cuantificación.

Aclarando que cuando un trabajador demanda el cumplimiento de la relación de trabajo: Reinstalación y el pago de las prestaciones generadas y no pagadas, así como los salarios caídos, éstos deben de cubrirse tomando en cuenta el aumento en el salario que haya tenido el puesto que desempeñaba, desde la fecha de separación y hasta aquella en que se dé cumplimiento total al laudo condenatorio, pues la reinstalación en cumplimiento de una resolución presupone el hecho de que nunca se interrumpió la relación laboral.

Resumiendo, un laudo que condene a reinstalar deberá de contener y detallar claramente todas y cada de las condiciones y términos en que se ha de reincorporar al trabajador a su empleo, tales como son salario, categoría, horario, el reconocimiento de su antigüedad y el monto de la cantidad líquida que por concepto de salarios caídos se ha de pagar al actor, así como las herramientas y medios necesarios para el desarrollo de sus labores, siempre y cuando éstas últimas hayan sido detalladas en el escrito de demanda

y se haya declarado su procedencia.

De no ser así, se estaría dejando al actor en un estado de inseguridad jurídica al momento de reincorporarse a su trabajo pues no lo haría en los mismos términos y condiciones en que lo demandó y acreditó.

## 12.- LA EJECUCIÓN DEL LAUDO.

“La ejecución del Laudo consiste en su cumplimiento, en hacer efectivo lo juzgado”<sup>62</sup>

El Título Decimoquinto de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 940 dispone:

La ejecución de los Laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

De lo que se entiende que la ejecución de los laudos se ordena a instancia de parte, siendo atribución exclusiva del Presidente de la Junta Especial del conocimiento dictar el auto que ordene su ejecución, ya sea para cumplir un derecho o para el pago de una cantidad líquida, o ambos.

Es menester señalar que una vez que el Presidente ejecutor

recibe la solicitud de la parte que obtuvo un laudo favorable para que ordene la ejecución del Laudo, la que de conformidad con lo establecido en el artículo 945 debe de ser dentro de las 72 horas siguientes a la en que surtan efectos las notificaciones hechas a las partes, sin embargo a esta disposición se le contraponen lo dispuesto en la Ley de Amparo que otorga un término de quince días a las partes para la interposición del Juicio de Amparo.

A primera vista parecería que resultan contradictorias ambas regulaciones jurídicas, pero a nuestro criterio y como lo observamos en la práctica de todos los días no lo es tanto, generalmente cuando el Presidente de la Junta especial que debe dictar el auto de ejecución recibe la solicitud, debe primeramente recabar un informe a modo de certificación del área de amparos del tribunal, en el sentido de si la parte que resultó condenada ha interpuesto en tiempo y forma el Juicio de Amparo, y comúnmente entre el tiempo que tarda en acordar la solicitud de auto de ejecución y en recabar la certificación de amparos transcurren en exceso esos 15 días a que hace alusión la Ley de Amparo.

Esto no implica que al trabajador se le retarde el cumplimiento de su derecho, sino más bien y en aras de procurar la seguridad jurídica de las partes, se permite que transcurran cuando menos esos 15 días para tener la plena seguridad de que el acto de ejecución y cumplimiento de laudo quedará firme; pues supongamos que se ordena la ejecución dentro de las 72 horas tal y como lo menciona el artículo 945 de la Ley, sin considerar el término legal

---

<sup>62</sup> Juan B: Climent Beltrán, Op. Cit. p. 237

para la interposición de la demanda de Amparo; se embarguen bienes a la parte que resultó condenada, y que ésta última ya haya promovido su Juicio de Amparo contra el Laudo, y le sea otorgada la protección de la Justicia Federal al quejoso, entonces el trabajador o tercero perjudicado sí que resultaría verdaderamente perjudicado, pues dice el dicho popular " Más vale pájaro en mano que ciento volando".

### 13.- TRABAJADORES EXCEPTUADOS DE REINSTALARSE.

Así como hay trabajadores que optan por demandar la reinstalación al trabajo que desempeñaban antes de haber sido separados, también existen supuestos en que trabajadores se encuentran exceptuados a ser reinstalados, los que se contemplan en el contenido del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que hemos de referirnos expresa y detalladamente a modo de explicar porque causas no pueden ser reinstalados.

El artículo 49 de la Ley de la materia 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 a 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 los trabajadores de confianza.*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

Ahora bien, trataremos de detallar una a una las excepciones a reinstalar, sin que por ello se considere una violación al derecho de estabilidad en el empleo.

Consideramos que el legislador, al establecer esa excepción, no pone en riesgo la estabilidad de los trabajadores, sino más bien les procura la obtención del pago de la indemnización y las prestaciones a que tenga derecho en parte proporcional, cuando han sido separados de su trabajo bajo esa circunstancia, pues en el tiempo que permanece atado a la relación laboral el trabajador puede o no demostrar su capacidad para el trabajo.

En la fracción II del mencionado artículo, se exceptúa de la obligación de reinstalar al trabajador, en tratándose de la imposibilidad de continuar con la relación laboral si, a criterio de la Junta del conocimiento, se acreditan circunstancias de peso que hagan imposible la relación entre las partes, trabajador y patrón, dichas causas pueden ser la relación personal o de confianza que existía entre las partes, pues una vez que se ha roto la confianza mutua o que se han enfrascado en situaciones personales, el ser humano actúa

más por amor propio existiendo ya una animadversión entre los sujetos de la relación laboral.

Esta fracción ejemplifica claramente el por qué en nuestro sistema jurídico laboral no puede ser obligatoria la estabilidad absoluta en el empleo, pues en estos supuestos la Ley suple la voluntad de ambas partes y obliga al patrón al pago de las indemnizaciones que se detallan en el artículo 50 de la Ley de la materia.

La fracción III se refiere al supuesto de que no es obligación del patrón reinstalar a los trabajadores de confianza, el artículo 9º de nuestra Ley establece quiénes son considerados trabajadores de confianza, siendo aquel que desempeña funciones especiales, labores que comparten trabajador y patrón y en atención a la naturaleza de la actividad del patrón, pues además son considerados representantes de éste.

Por lo que sin lugar a dudas, no sería posible que un trabajador de confianza, con las características ya mencionadas, que ha sido separado por las causas que sean de su trabajo, pueda normalmente volver a laborar, pues como ya se mencionó no se le puede obligar a nadie a trabajar en condiciones adversas, por lo que nos atreveríamos a proponer que si se demuestra en juicio el hecho de que fue el patrón quien prescindió de los servicios del trabajador sin causa justificada, se debe de establecer el pago de una

indemnización superior a la establecida, pues este tipo de trabajador se encuentra supeditado al humor del patrón, quien podrá separarlo de su empleo a su libre arbitrio.

El supuesto contenido en la fracción IV, señala la excepción de reinstalar a los trabajadores de servicio doméstico, lo que sin duda es un acierto, debido a que entre los trabajadores domésticos y los patrones, generalmente se entabla una relación más personal que la que existe entre los integrantes de las diversas relaciones de trabajo, un trabajador doméstico conoce los secretos o las situaciones íntimas de la familia o del patrón al que sirve, por lo que al separarse éstos, por la razón que sea, el trato se encrudece, y pensar en reanudar dicho servicio sería algo más que imposible, aún cuando se arreglara el problema, por lo que es más conveniente buscar una conciliación y dar por terminada definitivamente la relación de trabajo.

La última de las fracciones se refiere a los trabajadores eventuales, pues estos inician la prestación del servicio a sabiendas de que el periodo durante el cual prestan sus servicios es determinado, más o menos largo, pero nunca de planta y aún menos constante, creemos que el legislador ha sido acucioso al permitir al patrón indemnizar a éstos trabajadores, en vez de obligarle a reinstalarlos, pues sus servicios al ser de corta duración no se han convertido en indispensables al patrono y a su vez el trabajador no se ha empapado ni saturado del desarrollo de las actividades encomendadas y aún no ha adquirido la pericia ni los conocimientos totales del trabajo por lo que es

más benéfico aceptar la indemnización a reincorporarse nuevamente a una labor que no conoce en su totalidad, y así queda en libertad de emplearse y optar por otra actividad.

#### 14.- CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La Organización Internacional del Trabajo, nace como una necesidad de reglamentar y regular la conducta de los países industrializados, primeramente los europeos, en el sentido de dictar normas protectoras para su población trabajadora, adquiriendo entre las naciones compromisos que serían obligatorios entre sus miembros.

La Organización Internacional del Trabajo, encuentra su fundamento legal en la parte XIII del Tratado de Versalles, al término de la Primera Guerra Mundial, y en el periodo comprendido entre ambas guerras, en el seno de dicha organización fueron celebrados tratados internacionales tendientes a regular primordialmente las cuestiones relativas a la seguridad social y al bienestar de los trabajadores, de entre los cuales podemos destacar aquellos que contenían disposiciones relativas a la jornada de 8 horas, la lucha contra el desempleo, la seguridad social, la protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y menores, convenios a los que se

adhirió México, ratificándolos una vez que se instituyó miembro de la OIT.

En 1946 la OIT pasó á ser un órgano especializado de Organización de las Naciones Unidas, teniendo la facultad de elaborar normas laborales, denominadas Convenios o Recomendaciones, los que una vez que son aprobados y ratificados por los Estados que la integran, tienen el carácter de obligatorios, y éstos últimos tendrían que emitir las medidas necesarias para la aplicación de las disposiciones de dichos documentos.

Nuestro país es miembro activo de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los que gozan todos sus integrantes, cabe destacar que ya en varias ocasiones el representante de nuestro país ha formado parte tanto del Consejo de Administración como de varios de los órganos que la componen.

De entre los Convenios que han sido ratificados podemos mencionar el Convenio 87, referente a la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación, ratificado en 1950.

En el aspecto del empleo la OIT se ha manifestado por el establecimiento de medidas y acuerdos entre sus países miembros para adoptar medidas que garanticen a la población un empleo seguro así lo manifiesta en el estudio sobre empleo elaborado en 1997 y textualmente dice: "la definición de pleno empleo como la inexistencia de desempleo involuntario o

como la disponibilidad de puestos de trabajo para todas las personas que busquen activamente una ocupación sigue teniendo la validez de siempre"<sup>63</sup>.

El informe preparado por la OIT pone de relieve que existe una norma internacional del trabajo - el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) - que "con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo" invita a los Estados Miembros de la Organización a "formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente escogido"<sup>64</sup>.

#### 15.-JURISPRUDENCIA RELATIVA A LA REINSTALACION.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en relación al tema de la Reinstalación y a los despidos posteriores a ésta en varios sentidos, estableciendo una clara postura del tratamiento que ha de darse a cada una de las acciones que se intenten, en el presente nos hemos de referir sólo a algunas de las tesis que consideramos de mayor trascendencia para el presente trabajo, tratando de hacer un pequeño análisis y comentario acerca de las que se mencionen.

---

<sup>63</sup> El Empleo en el Mundo 1996/97, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

<sup>64</sup> Ibidem.

**REINSTALACION, CONDICIONES DE LA, PARA CONSIDERAR DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.** Para considerar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que hace el patrón, debe materializarse la reinstalación en el puesto; de no ocurrir así por cualquier causa imputable al propio patrón, no procederá invertir la carga de la prueba, siendo éste quien debe acreditar la inexistencia del despido reclamado por su trabajador. Consecuentemente, si al verificarse la diligencia respectiva, la persona con quien se entiende manifiesta aceptar la reinstalación, pero deja de realizarla en ese momento; tal hecho hace nugatoria la reinstalación del trabajador, sin revertirse, por ende, la carga de la prueba.

Amparo directo 279/89. Congeladora Doña Alicia, S.A. de C.V. 21 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Jiménez Gregg. Secretario: Alejandro Rodríguez Escobar.

Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 451

La anterior jurisprudencia nos refiere al hecho de que si el patrón ofrece el trabajo, y el trabajador acepta reincorporarse a sus labores, esta diligencia debe de materializarse físicamente, colocando al trabajador exactamente en el puesto que desempeñaba hasta antes de su separación.

**REINSTALACION CUANDO EL PATRON CAMBIA LAS CONDICIONES DEL OFRECIMIENTO.** Si en el juicio laboral en que el

trabajador demandó la indemnización por despido injustificado, y el patrón ofreció al trabajador la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, misma que fue aceptada, y en el momento de la diligencia de reinstalación el patrón varía las condiciones del ofrecimiento, éste incurre en la causal de rescisión de la relación de trabajo prevista en la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 172/88. Víctor Hugo Ávila Espinoza. 8 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994. Página: 774

La presente tesis se refiere al hecho de que en el momento de la reinstalación, encontrándose el actor, su apoderado y el actuario en el centro de trabajo, y el patrón dice aceptar la reinstalación y al momento de especificar las condiciones de trabajo en las que regresa el trabajador éstas son variadas a las ofrecidas en audiencia, entonces se considerará dicho ofrecimiento como un engaño y entonces el actor podrá hacer valer la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, obteniendo sus respectivos pagos de prestaciones e indemnizaciones.

**REINSTALACION, OFRECIMIENTO DE. OPORTUNIDAD PARA HACERLO.** No es cierto que el ofrecimiento de la reinstalación debe hacerse en la etapa de conciliación de la audiencia de ley para que surta efectos, ya que

dicho ofrecimiento también puede hacerse en la etapa de demanda y excepciones, pues es esta fase en la que se fija la litis y, por ende, en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje está en aptitud de determinar a quién corresponde la carga probatoria; es decir, el ofrecimiento a la reinstalación puede hacerse tanto en la fase conciliatoria para así poner fin al conflicto, como en la etapa de demanda y excepciones que es donde se fija la litis y donde, de acuerdo con lo que expresen las partes, asumen cargas probatorias.

Amparo directo 272/90. Hilados y Tejidos Industriales, S.A. de C.V. 28 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 306/88. María Dolores Coca Flores. 28 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Amparo directo 234/88. Sonia Graciela Sepúlveda Minor. 23 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994, Página: 775

Lo que corrobora nuestra afirmación de que es en la etapa de demanda y excepciones en la que se debe de ofrecer el trabajo, debiéndose continuar con el procedimiento, sin embargo también se debería de requerir al actor para que manifieste si acepta o no dicho ofrecimiento justo en ese

momento o bien darle término para que lo haga y no dar ventajas al actor para que espere a ver como avanza el juicio y el desahogo de las pruebas, para que vea si le conviene o no aceptar la reinstalación, situación que se da con mucha frecuencia en las Juntas.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DEL.** El hecho de que el patrón reinstale al trabajador y no lo reinscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe, habida cuenta de que para calificar tal propuesta debe atenderse a las condiciones de trabajo con las que se realiza, es decir, al salario, jornada de trabajo y categoría con la que se efectuó tal ofrecimiento, sin tomar en consideración aspectos o cuestiones diversas a las antes señaladas.

Amparo directo 2510/99. Catalina Arroyo Reyes. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea. Novena Época. Instancia: DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Enero de 2000, Tesis: I.10o.T.24 L, Página: 1024.

Es común que cuando el Actuario acude al centro de trabajo a Reinstalar a un trabajador, los apoderados de éste requieren a la demandada para que en ese justo momento inscriba al trabajador ante el IMSS, INFONAVIT

y SAR, y si no lo hacen entonces no aceptan el trabajo y lo consideran nuevamente como un despido, olvidando que la esencia de la reincorporación es justamente regresar al trabajador su empleo, y no porque dichas condiciones de seguridad social sean menos importantes sino más bien porque su materialización se efectúa como trámite meramente administrativo, además de que dicha reintegración se hace en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba el actor, entonces si ya estaba inscrito no tienen porque exigir nuevamente su inscripción.

En relación con la anterior tesis y la falta de inscripción del trabajador ante el IMSS, INFONAVIT y SAR, existe otro pronunciamiento de la Corte en el sentido de que para calificar el ofrecimiento de trabajo basta con que el mismo atienda a las condiciones de trabajo con las que se desempeñaba el actor, es decir, salario, jornada de trabajo y categoría, lo que es suficiente para calificar de buena fe tal ofrecimiento y se titula **OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CUANDO NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA**. Para considerar de buena fe el ofrecimiento hecho por el patrón, de reponer al trabajador en su empleo, requisito es, que el mismo se haga en forma lisa y llana, en la etapa procesal oportuna, es decir, en la audiencia de demanda y excepciones, ya que de acceder en otra etapa, dable es considerar dicho ofrecimiento se hizo en forma condicionada a la presencia del trabajador a la respectiva audiencia, lo que no acaeció, por ende, ante esta situación, claro resulta afirmar, que ante la mala fe del patrón, en la especie no procedió la reversión de la carga probatoria al trabajador.

Amparo directo 332/92. Juan Flores Fuentes. 19 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto. Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI, Marzo de 1993, Página: 323

### **REINSTALACION. EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO**

**PRESTACIONES QUE INCLUYE.** En los casos en que por acreditarse el despido del trabajador, proceda su reinstalación, como ésta genera en su favor todos los derechos derivados de la prestación de servicios a partir de dicho despido como si la misma no se hubiera interrumpido y lo reintegra en las mismas condiciones y términos en que los desempeñaba, la Junta está obligada a condenar al patrón al pago no sólo de los salarios caídos, sino de todas aquellas que reclamadas, estén vinculadas y sean consecuencia necesaria de tal reinstalación, como serían los aumentos y mejoras salariales, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, cuotas de INFONAVIT y del IMSS.

Amparo directo 309/92. María Guadalupe Martínez Hernández. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez. Octava Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X, Septiembre de 1992, Página: 351

Esta tesis nos refiere al hecho de que cuando se ha acreditado la existencia del despido injustificado y se condena a la patronal a reinstalar al

trabajador la misma al efectuarse resarce al trabajador de todas las prestaciones, sueldos y condiciones que dejó de percibir durante la tramitación del juicio, tal y como si no hubiera existido la separación y lo reintegra en las mismas condiciones y términos en que los desempeñaba, dicho laudo debe de condenar al patrón al pago no sólo de los salarios caídos, sino de todas aquellas prestaciones que reclamadas, estén vinculadas y sean consecuencia necesaria de tal reinstalación, como serían los aumentos y mejoras salariales, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de cuotas al INFONAVIT e IMSS.

**DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.** El ofrecimiento del trabajo de parte del patrón no es una excepción, pues no tiende a destruir los elementos de la acción. En realidad es una manifestación que se hace para el efecto de persistir en la relación laboral; en tal virtud, si el trabajador insiste en haber sido despedido injustificadamente, le corresponde demostrar tal acontecimiento, toda vez que el ofrecimiento del empleo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, producen el efecto de revertir la carga de probar el despedido.

Amparo directo 156/89. David García Alonso. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores

Reitera criterio de la Jurisprudencia 85/85, Quinta Parte. . Octava Época. Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO

CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación , Tomo: III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, Página: 277

Esta circunstancia se refiere especialmente a una de las defensas y excepciones hechas valer por la demandada, quizás la más utilizada pues con ella la patronal intenta revertir la carga probatoria, además de resultarle más cómodo negar el despido del que se queja el actor a tener que probar la precedencia de alguna de las causas de rescisión contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo dicho ofrecimiento para ser calificado de buena fe debe de estar hecho con las mismas condiciones y términos en que se desempeñaba el actor de conformidad con el artículo 25 de la Ley laboral.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SE CONSIDERA DE BUENA FE CUANDO SE EFECTUA EN MEJORES CONDICIONES LABORALES A LAS ANTERIORES, CARGA DE LA PRUEBA.** Si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo mejorando las condiciones en que se venía desempeñando, esto es mediante el pago de un salario mínimo general, más los incrementos que sufra, un mejor horario de labores, etc., es de concluirse que el ofrecimiento fue hecho de buena fe y por consecuencia no es procedente revertirle la carga de la prueba sobre el despido, la cual continúa siendo atribuible al trabajador.

Amparo directo 538/92. Oscar Martínez Bernal. 27 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo.

Secretaría: Edith Alarcón Meixueiro.

Amparo directo 449/89. Elías Hernández Ortega. 7 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo.

Secretario: Santiago Felipe Rodríguez Hernández.

Octava Época, Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII, Septiembre de 1993, Página: 211

La anterior tesis nos reafirma que el hecho de que las condiciones de labores sean diferentes a las reclamadas, siempre y cuando estas sean mejores, no ha de considerarse el ofrecimiento hecho de mala fe, lo que es entendible, pues el trabajador siempre debe de perseguir mejorar en su empleo, y si efectivamente existe el ánimo de reincorporarse al mismo no le afectará que le mejoren sus condiciones laborales.

# **CAPÍTULO IV**

## **LA PRACTICA DE LA REINSTALACION.**

Toca ahora analizar de manera concreta todos y cada uno de las fases de un juicio ordinario laboral, en el que se pueda configurar la Reinstalación, pues al ser éste el tema central de estudio en el presente trabajo, es de suma importancia clarificar su desarrollo desde que es incluida como acción principal intentada por un trabajador en su escrito inicial de demanda o bien cuando demandando la Indemnización Constitucional, es ofrecido y aceptado el trabajo, observaremos el actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y especialmente la función del actuario, persona encargada de llevar a cabo la reinstalación.

La inquietud del estudio de esta figura jurídica, nace cuando en el ejercicio profesional nos encontramos frente a una diligencia de este tipo; como una de las que se dan dentro de los actos procesales que se desarrollan fuera del local de la Junta, como son las de dar cumplimiento a las resoluciones o acuerdos que ordenen la práctica de alguna diligencia, es el caso de las Reinstalaciones, es así como en el diario ejercer existen diversos criterios, tanto de autoridades laborales como de litigantes.

Así, hay demandas promovidas intentando como acción principal la Reinstalación, cada una solicitada de acuerdo a las circunstancias propias de la prestación del servicio, diferentes maneras de ofrecer el trabajo, de aceptarlo, diferentes formas de materializar la diligencia o de dar cumplimiento a una resolución que la ordena, de ninguna manera pretendemos que el presente trabajo se convierta en una guía para nadie sino solamente se intentan exponer

algunas inquietudes y si es que valen sugerencias para quienes se encuentran, día a día, con esta figura en el juicio laboral.

## 1.- EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

En el capítulo anterior, específicamente en el apartado tres, se habló del procedimiento ordinario laboral, en el mismo se dijo que todo juicio inicia con la presentación de una demanda, en la cual el actor (trabajador) detalla los motivos, hechos y derechos en que la funde y la Junta una vez que la ha recibido la radica y ordenará la notificación y emplazamiento a la parte demandada (patrón), para el efecto de celebrar la Audiencia de Conciliación, Demanda Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Iniciándose la mencionada audiencia con la etapa de Conciliación, a la que en la práctica no se le da la importancia que debiera, pues tomando en cuenta que las Juntas tienen una carga de trabajo excesiva y además poco personal, no es suficiente para satisfacer las necesidades de conciliación, pues no hay que perder de vista que un arreglo conciliatorio entre las partes puede redituarnos más que un juicio largo y que se vuelve tedioso; una vez que las partes y la junta han agotado todos los recursos para lograr un arreglo conciliatorio y no ha sido posible se abre la etapa de Demanda y Excepciones.

En esta etapa procesal el actor expondrá su demanda, modificándola, ampliándola o ratificándola, hecho lo anterior la parte

demandada procederá a dar contestación a la misma de manera clara y precisa, oponiendo las defensas y excepciones que pretenda hacer valer y en las que funde su defensa, siendo este momento procesal el único legalmente valido para que se ofrezca el trabajo al actor.

Cabe aquí hacer un comentario a la manera en cómo generalmente se plantea una demanda por reinstalación y la manera en que es contestada la misma y como generalmente ofrece el trabajo la patronal.

En el escrito inicial de demanda que intenta como acción principal la reinstalación, generalmente el actor se concreta a manifestar de manera muy pobre los hechos en que funda su reclamación, así como los términos y condiciones en que desempeñaba sus funciones a las cuales pretende reincorporarse, se concreta en señalar la fecha de ingreso, la categoría con que laboraba, el salario que percibía, el horario que desempeñaba, así como la fecha en que dice fue despedido y casi nunca se refiere al lugar físico de desarrollo de labores y cuando lo llega a hacer, solo menciona el nombre del departamento al que pertenecía dentro de la empresa, y tratándose de empresas que tienen varias sucursales, olvida señalarle a la junta en que sucursal desempeñaba sus funciones físicamente.

Para la Junta, los datos que proporciona el actor son suficientes y admite la demanda, lo que es correcto, pero en la etapa de demanda y excepciones cuando la demandada da contestación, ya sea porque es la acción

intentada o bien porque al contestar la demanda el patrón ofrece el trabajo al actor, y aceptado el ofrecimiento por éste último, se deben precisar claramente los términos y condiciones que ofrecen y en que lugar debe de reinstalarse al actor, hecho lo anterior la Junta señala día y hora para llevar a cabo la diligencia de reinstalación, comisionando al Actuario para que la lleve a cabo.

Cabría en este momento transcribir un pequeño extracto de una demanda que reclama reinstalación, y la manera en que se ofrece el trabajo en un juicio.

“Que por medio del presente escrito vengo a demandar de PATITO, S.A. DE C.V. y/o quien resulte responsable de la relación de trabajo, y quien tiene su domicilio para ser emplazado en la calle AV, DEL RIO NUMERO 34 COLONIA SAN PEDRO DEL. IZTAPALAPA, las siguientes prestaciones.

A) EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE ME UNIA CON EL PATRON, hasta antes de haber sido separado injustificadamente.

B) EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS , que se generen desde la fecha en que fui separado injustificadamente de mi empleo y hasta aquella en que se de cumplimiento total al laudo que así lo condene.

C) EL PAGO DE LAS PRESTACIONES QUE A LA FECHA NO ME HAN SIDO CUBIERTAS, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional.

Fundo la presente reclamación en los siguientes Hechos;

1.- El suscrito inició a prestar mis servicios personales y subordinados para el patrón GIGANTE, S.A. DE C.V., desde la fecha 12 DE AGOSTO DEL AÑO DE 1989, siendo contratado por GUADALUPE AYALA, quien es director de recursos humanos de la demandada,

desempeñando la categoría de ASISTENTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, dentro del horario de las 8:30 hrs. a las 19:00 hrs. , percibiendo como ultimo salario diario la cantidad de \$4,500.00 QUINCENALES.

2.- Es el caso que el día 30 del mes de AGOSTO de 2002,aproximadamente siendo las 10:30 hrs., en la puerta de entrada y salida de la fuente de trabajo, fui despedido de mi trabajo por el la C. SILVIA RIVAS, quien ejerce funciones de Dirección para la demandada, quien me manifestó “por ordenes del C. Director general de la empresa estaba despedido,” negándose a entregarme el aviso a que hace alusión el penúltimo párrafo del articulo 49 de la Ley Federal del Trabajo.”

Ahora bien a esa demanda, la patronal al momento de dar contestación, y si de acuerdo a lo que pretenda acreditar con las defensas y excepciones opuestas, ofrece el trabajo, la manera más común de hacerlo es la siguiente:

“ Le niego acción y derecho al actor para reclamar el despido de que dice fue objeto, negando que haya sido despedido el día que indica ni en ningún otro, ni por la persona que señala ni por ninguna otra, ni en el lugar en que indica ni en ningún otro, y para acreditar la buena fe con que se conduce mi representado en este momento le ofrece el trabajo, requiriéndole para que regrese a trabajar en los mismos términos y condiciones en que lo desarrollaba, y aun con las mejoras e incrementos en que lo venia desempeñando, solicitando de esta H. Junta se le de vista al actor para que manifiesta si acepta regresar a trabajar”

O bien de la siguiente manera:

"Y toda vez que para mi representada son necesarios los servicios del hoy actor, en este momento se le ofrece el trabajo para que se reincorpore a laborar, ofreciéndole el trabajo, con la categoría de ASISTENTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, dentro del horario de las 8:30 hrs. a las 19:00 hrs. , percibiendo como último salario diario la cantidad de \$5,000.00 QUINCENALES, ofreciéndole regrese a sus labores en la sucursal La Viga de mi representada, ubicada en la Calzada de la Viga numero 980 Col. Santa Anita de esta Ciudad."

Considero que al momento en que se da contestación a la demanda, el patrón, visto lo manifestado por el actor en su escrito inicial de demanda, debe precisar claramente los términos y condiciones en que reinstalará al trabajador, lo anterior no solo sería en su beneficio sino también redundaría en la seguridad del trabajador, con lo que el patrón también podría demostrar y acreditar la buena fe de su ofrecimiento.

## 2.- LA ACEPTACIÓN DEL TRABAJO.

Como ha quedado establecido, es el momento de la etapa de demanda y excepciones cuando el demandado legalmente puede ofrecer el trabajo, es en esta etapa procesal cuando el trabajador tiene que decidirse entre reincorporarse a su empleo o bien proseguir el juicio, generalmente en la práctica sucede lo siguiente:

Una vez que ha sido ofrecido el trabajo y si en la demanda se ejercita como acción principal la de reinstalación o cumplimiento de contrato y

el demandado da contestación a la demanda negando la existencia de un despido, y pone a disposición del actor su empleo, aceptado que es por el trabajador personalmente, la junta procede a señalar fecha y hora para que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación comisionando al actuario para que la materialice.

Igual sucede cuando la acción principal intentada es la indemnización Constitucional, al ofrecer el trabajo la Junta requiere al trabajador para que manifieste su conformidad o inconformidad con dicho ofrecimiento, a lo que generalmente el actor acepta, pues de no hacerlo operaría la carga probatoria en su contra, por lo que en pocas ocasiones el actor al momento de aceptar la reinstalación analiza lo ofrecido, y en muchas de las veces el ofrecimiento no reúne las condiciones de trabajo que el actor plasmó en su demanda.

Existen casos en los que la autoridad ha adoptado la mala costumbre de señalar oficiosamente fecha y hora para reinstalar al trabajador, toda vez que es la acción principal intentada por el actor, sin entrar al análisis de lo demandado y lo ofrecido por la demandada.

Sin embargo consideramos que con esa actitud, la autoridad va más allá de sus funciones pues el hecho de que la demandada niegue la existencia del despido y ofrezca el trabajo no implica necesariamente de su parte un allanamiento a la demanda del actor.

Por lo que si la Junta señala de oficio fecha y hora para reinstalar al trabajador, esta actitud en poco beneficia al actor, pues basta que se diga que ofrece el trabajo para que la autoridad de manera imprecisa, entienda un allanamiento a la prestación de reinstalación y se regrese al trabajador a laborar, lo que no siempre es lo más adecuado, pues, cabe señalar que las condiciones de trabajo demandadas por el actor y las ofrecidas por el patrón difieren, formando éstas parte de la litis, porque son unas las que demandan y otras las que ofrecen y se crea un vacío al momento de aceptar tal ofrecimiento o bien al momento de reincorporar al trabajador.

### 3.- EL ACUERDO QUE ORDENA LA REINSTALACION DURANTE EL PROCEDIMIENTO.

Una vez que ha quedado establecido el deseo de las partes para continuar con la relación laboral, la Junta señala día y hora para la reinstalación del actor, comisionando al Actuario a que lleve a cabo dicha diligencia.

El acuerdo que ordena la práctica de la reinstalación, se dicta generalmente en la audiencia de demanda y excepciones, etapa en la que es dictado por el Auxiliar de Audiencias, o bien en tratándose del desahogo de la vista que se le mandó dar al actor para que manifestara la aceptación o no del ofrecimiento de trabajo mediante alguna promoción presentada por el actor o por su apoderado, permitiéndome proporcionar un ejemplo:

"LA JUNTA ACUERDA: Se tiene compareciendo a los apoderados del actor a los apoderados de la demandada, por ratificado el escrito de demanda, y por contestada la misma, por hechas la réplica y duplica respectivas y toda vez que se ofrece el trabajo, y dada la comparecencia del actor y la aceptación que hace del trabajo, SE SEÑALA PARA QUE TENGA VERIFICATIVO LA REINSTALACION DEL ACTOR EL DIA ..... A LA DIEZ HORAS, COMISIONÁNDOSE AL C. ACTUARIO PARA QUE SE CONSTITUYA EN EL DOMICILIO DE LA DEMANDADA Y CERCIORADO DE QUE LO ES PROCEDA A REINSTALAR AL ACTOR ANTES MENCIONADO, EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE LO VENIA DESEMPEÑANDO HASTA ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.- Se apercibe al actor de que deberá de presentarse con el actuario, una hora antes de la señalada o de lo contrario dejarán de correr los salarios caídos que se generen. . ."

Con el anterior ejemplo me permito desglosar cada una de sus partes y señalar, quizás, algunas omisiones de dicho acuerdo:

En primer término se indica que el actuario deberá de constituirse en el domicilio de la demandada, pero ¿Qué pasa cuando la demandada tiene varias sucursales y el domicilio en que fue emplazada a juicio es distinto de aquel en que físicamente desempeño el actor su trabajo?, cuando esto sucede se debe dejar establecido específicamente en qué domicilio se ofrece al trabajador la reincorporación a sus labores, pues de no hacerlo los abogados

de la actora utilizarán esa situación para tachar el ofrecimiento de mala fe, aunque la misma parte actora sólo haya proporcionado como domicilio de la demandada el lugar en donde se emplazó a juicio, y de esta manera hacer caer a la patronal en la omisión de precisar el domicilio de labores del actor.

Por otra parte se establece que dicha reinstalación se hará en los "TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE DESEMPEÑABA HASTA ANTES DE INCIADO EL CONFLICTO LABORAL", como veremos más adelante, esos famosos términos y condiciones nunca quedan claros al momento de materializar la reinstalación, pues como ya dije son unos los que se demandan y otros, que suelen diferir, con los que se ofrece el trabajo.

Además las condiciones de trabajo forman parte de la litis la que queda planteada en la etapa de demanda y excepciones, y por lo tanto considero que es inseguro para el actor reinstalarse durante el transcurso del juicio, pues aun las condiciones de trabajo tales como el salario, categoría y horario, tanto como las herramientas y utensilios de trabajo son parte central del conflicto laboral, pues por ejemplo, qué pasa cuando es reinstalado un agente de ventas, por lógica si desempeñaba esa categoría no necesariamente registraba hora de entrada y salida del centro de trabajo, y generalmente el actor reclama horas extras, ¿como se computan?.

Por otro lado ese agente de ventas tenía para su desempeño, quizá un vehículo propiedad de la demandada, y si no lo reclama como

herramienta de trabajo en su escrito de demanda, el patrón no lo otorga al momento de reincorporarlo a sus funciones, también es lógico pensar que tendría asignado para el desempeño de su trabajo una cartera de clientes, que entregó al momento de haber sido separado, así como accesorios inherentes a su puesto, como podrían ser listas de productos, facturas, escritorio, máquina de escribir o computadora.

Qué pasa con todas esas herramientas, la orden del actuario es reinstalar al actor en los mismos términos y condiciones, situación que no se realiza efectivamente, pues o no detalló el actor en su escrito de demanda sus utensilios de trabajo, o bien, el acuerdo que ordena la reinstalación no los menciona, entonces en dónde queda esa reincorporación en los mismos términos y condiciones debido a que el patrón legalmente sólo se concretó a ofrecer el trabajo "en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba el actor."

Otro aspecto interesante a discutir es el conocido apercibimiento con el que es citado el actor para que comparezca a la reinstalación, el que generalmente consta de apercibir al actor de que comparezca con el Actuario con sesenta minutos de anticipación a la hora de la reinstalación, o en caso contrario se le tendrá por inconforme con reinstalarse o bien dejarán de correr salarios caídos, legalmente no existe disposición alguna en la Ley que contenga algún apercibimiento al actor para el caso de su incomparecencia, dicho apercibimiento sólo puede explicarse con apoyo en los Principios

Generales del Derecho Procesal del Trabajo, especialmente en los de economía e inmediatez procesal, en virtud de que no se debe dejar al albedrío del actor la fecha en que desee volver a sus labores, además de que la Junta está facultada a emplear los medios necesarios para lograr el cumplimiento de sus resoluciones y la continuación del procedimiento.

Sin embargo en la práctica dicho apercibimiento resulta de lo más inconveniente para el trabajador toda vez que invariablemente el apoderado de la demandada se apersona con el Actuario una hora antes de señalada la reinstalación, insistiendo en que éste haga efectivo el apercibimiento al actor, y que en ese momento se levante el acta respectiva, pero no se contempla la distancia entre la Junta y la fuente de trabajo y ¿Para qué quiere el actuario a un trabajador con él una hora antes de la señalada para su reinstalación, si el trayecto al centro de trabajo es corto?, o simplemente el actor llega cinco minutos después de esa famosa hora de anticipación y es tiempo prudente para que se traslade junto con el funcionario a la práctica de la diligencia ordenada.

Además, lo más importante es que la hora indicada para la práctica de la diligencia está claramente determinada en el acuerdo que dictó la Junta, y en él no se dice que el actuario deba levantar el acta una hora antes, al funcionario se le ordena lleve a cabo de la reinstalación a una hora determinada, y es hasta ese momento cuando legalmente puede actuar dicho funcionario, no antes ni después, de lo contrario se colocaría en un lado de la balanza procesal.

Mencioné que cuando se ordena la reinstalación puede ser también en cumplimiento a la vista que se le mandó dar a la actora para que manifestara su aceptación, lo que considero que es una desventaja para la patronal, pues si se considera que el único momento válido para ofrecer el trabajo es la etapa de demanda y excepciones, entonces también debería de requerirse al actor que manifieste etapa de demanda y excepciones, pero generalmente transcurre en exceso el tiempo entre la oferta de regresar a laborar y cuando por fin el actor presenta su escrito desahogando la vista y acepta el trabajo, con lo que se crea una desventaja procesal para el patrón.

#### 4.- EL ACTUARIO, EJECUTOR DE LA REINSTALACION.

Durante el presente trabajo y especialmente en el capítulo que se presenta, hemos hecho alusión al actuar de la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano colegiado, encargado de la solución de los conflictos laborales ante ella presentada; por el desempeño de sus funciones una Junta especial se encuentra compuesta por personal técnico como son las mecanógrafas y archivistas y por personal jurídico que con los Actuarios; los Secretarios de Acuerdo; los Auxiliares, de Audiencias , Auxiliares Dictaminadores y el Presidente quien actúa en unión de los representantes de Trabajo y Capital.

Cada uno de estos individuos desempeñan dentro del ámbito de sus obligaciones, funciones básicas para el desarrollo de un juicio laboral, desde el archivista que debe de tener ordenado el archivo a su cargo, qué decir

de las mecanógrafas que son quienes se la pasan sentadas horas al frente de una máquina de escribir levantando actas de audiencias, los Auxiliares tanto de audiencias como los dictaminadores, que son quienes auxilian al C. Presidente en el funcionamiento y el desarrollo normal de las audiencias y de las conciliaciones, así como el estudio y resolución de los juicios, los Secretarios de Acuerdo, que son los encargados de la resolución, estudio y análisis de las solicitudes presentadas por las partes, así como de dar fe de las diligencias dentro y fuera del Local de la Junta, sólo en aquellas que les sean expresamente asignadas; el Presidente de Junta quien en unión de los Representantes de Capital y del Trabajo, resuelven los juicios, aprueban los Laudos e intervienen en las diligencias que le son inherentes tales como el procedimiento de ejecución de laudos y los remates.

El Actuario, tiene especial trascendencia en el procedimiento laboral, pues es el encargado de la práctica de las diligencias que le son encomendadas específicamente dentro y fuera del local de la Junta, es el heraldo que lleva las noticias a las partes, desde el momento en que es radicado una demanda, su emplazamiento a juicio y hasta la notificación final del Laudo emitido, así como su intervención en el desahogo de algunas pruebas determinadas, como las inspecciones, los cotejos, el recuento, la fe de hechos, y también en las reinstalaciones, en las ejecuciones y requerimientos de pago, así como las notificaciones de remates y cambios de depositario.

En la tarea que desempeñan los actuarios, encontramos un elemento de gran importancia llamado "**fe pública**", ello significa que los actos que realizan, como los realizan y lo que en ellos sucede será tal y como lo diga el funcionario; pues sus actas se traducen en la realidad de los hechos que sucedieron de las diligencias en que intervienen, su credibilidad no debe de ser cuestionada, pues sería algo contra la propia naturaleza de sus funciones.

El actuario, tiene el carácter de servidor publico y por lo tanto debe desempeñar sus funciones con estricto apego a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en la cumplimentación de algún acuerdo debe ceñir su actuar estrictamente a lo ordenado, no debe dejarse deslumbrar por lo que oye, ve y escucha por parte de los litigantes, debe ser imparcial.

La Ley Federal del Trabajo, no establece de manera estricta ni determinada cuáles son las obligaciones de los actuarios, sin embargo en su artículo 640 determina cuáles son las faltas de los actuarios, artículo que analizado a contrario sensu, detalla sus obligaciones, además de que especialmente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal existe un Reglamento Interno, en el cual sí se detallan todas y cada una de las obligaciones de los actuarios.

De entre esas obligaciones, y sin el ánimo de menoscabar alguna, se encuentran como básicas la de realizar las notificaciones y diligencias encomendadas con estricto apego a la Ley, notificar oportunamente a las

partes considerando los términos procesales, levantar las actas circunstanciadas de las diligencias en que intervengan fuera y dentro del local de la Junta, entre otras.

#### 5.- EL ACTO MISMO DE LA REINSTALACION.

Hasta este momento el actuario, sólo sabe del expediente lo que quizá leyó cuando fue a emplazar a la demandada, pero cuando es comisionado para reinstalar, tiene que estudiar el expediente, conocer el escrito de demanda y el escrito de contestación, concretamente el ofrecimiento de trabajo, debe de conocer cuáles serán los términos y condiciones en que reinstalará al actor, donde es su lugar de trabajo, y primordialmente verificará si efectivamente el patrón ofreció el trabajo y el trabajador lo aceptó, lo que generalmente es en el acta que se levanta de la audiencia donde se celebró la etapa de demanda y excepciones, aclarando que no hay que perder de vista que esa es la única etapa para hacer el ofrecimiento de trabajo, aunque posteriormente el actor realice la aceptación del trabajo mediante una promoción presentada por separado.

El acta que deberá de levantar el actuario en la reinstalación debe de contener una serie de elementos que no dejen lugar a dudas de la realización verídica de dicha diligencia, contendrá el rubro del expediente en que actúa, la determinación de fecha y hora, la comparecencia e identificación de las partes, el domicilio en que se constituye, la comparecencia de la

persona con quien entiende la diligencia, el informe que le haga del motivo de su presencia en el domicilio, mediante lectura del acuerdo que ordene su práctica, recabara de las partes su conformidad con la realización y el cumplimiento mismo a dicha orden, así como el informe que rinda a la Junta, las firmas de los que intervienen y la suya a efecto de dar fe que el trabajador ha sido reinstalado.

Lo que puede variar en determinado momento, es si alguna de las partes no ésta conforme con la reinstalación, el actuario asentará claramente lo manifestado, suspendiendo la diligencia y dará cuenta a la Junta, para que ésta resuelva lo que en derecho proceda.

Sin embargo, esto último no es el proceder adecuado de las partes, pues si el patrón ya ha ofrecido el trabajo y ha detallado los términos y condiciones en que lo ofrece, y el actor, ya sea en audiencia o bien mediante alguna promoción, aceptó dicho ofrecimiento, y ha manifestado su conformidad de reincorporarse a sus labores, no es lógico que a la hora de reinstalar alguna de las partes digan que siempre no, sin embargo este proceder, consideramos que tiene una justificación, y puede ser que las partes ya hayan acreditado la procedencia de sus acciones o defensas, o bien que el actor a último momento haya decidido no reincorporarse a un medio hostil de trabajo.

A continuación se transcribe un ejemplo de acta que se levanta con motivo de la diligencia que nos ocupa en el presente estudio, la que contiene a mi parecer los elementos necesarios para su validez.

RUBRO: ANGELINA TORRES RAMÍREZ.

VS.

CADENA COMERCIAL, S.A. DE C.V.

EXPEDIENTE. 125/2002.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIECISÉIS.

ACTA DE REINSTALACION.

EN MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS DIEZ HORAS DEL DIA VEINTE DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOS, LA SUSCRITA ACTUARIO, EN COMPAÑÍA DE LA HOY ACTORA ANGELINA TORRES RAMÍREZ, QUIEN SE IDENTIFICA CON LA EXHIBICIÓN DE SU CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOTOGRAFIA CON NUMERO DE FOLIO 018934728, EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, Y QUIEN EN ESTE MOMENTO SE ENCUENTRA ASISTIDA POR SU APODERADO EL LIC. ANTONIO RAMÍREZ DIAZ, QUIEN SE IDENTIFICA CON LA EXHIBICIÓN DE SU CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOTOGRAFIA CON NUMERO DE FOLIO 018934728, EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, Y QUIEN TIENE SU PERSONALIDAD RECONOCIDA EN AUTOS, JUNTOS NOS CONSTITUIMOS EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN AUTOS COMO EL DE LA EMPRESA DEMANDADA CADENA COMERCIAL, S.A. DE C.V., UBICADO EN LA CALLE DE CERRADA DE NARANJOS NUMERO 6, COLONIA BOSQUES DE LAS LOMAS DE ESTA CIUDAD DE MEXICO, Y CERCORADOS DE SER ESTE EL DOMICILIO CORRECTO POR ASI INDICARMELO LA NUMERACIÓN Y NOMBRE OFICIAL DE LA CALLE EN DONDE SE ACTUA, POR SER LAS COLONIA MENCIONADA, POR TRATARSE DE UN INMUEBLE DE APARENTEMENTE DOS NIVELES, DE FACHADA DE COLOR BLANCO, Y PUERTA DE ACCESO PRINCIPAL DE CRISTALES, Y TENIENDO A LA VISTA EN LA PARTE CENTRAL SUPERIOR DE LA ENTRADA UN ROTULO QUE CONTIENE LA RAZÓN SOCIAL DE LA DEMANDADA Y ADEMÁS DEL DICHO DE LA PERSONA CON QUIEN SE ENTIENDE LA PRESENTE DILIGENCIA QUIEN DIJO LLAMARSE Y SER EL LIC. ALVARO CUEVAS , GERENTE DE LA DEMANDADA CADENA COMERCIAL, S.A. DE C.V., QUIEN SE IDENTIFICA CON LA EXHIBICIÓN DE UN GAFETE EXPEDIDO POR LA MORAL DEMANDADA A SU NOMBRE Y CON SU FOTOGRAFIA Y A QUIEN EN ESTE MOMENTO LE INFORMO DEL MOTIVO DE NUESTRA PRESENCIA EN SU DOMICILIO, MEDIANTE LECTURA ÍNTEGRA EN VOZ ALTA Y CLARA DEL CONTENIDO DEL AUTO DE FECHA TRES DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO, Y EN CUMPLIMIENTO AL MISMO LA SUSCRITA ACTUARIO PROCEDO A REINSTALAR A LA HOY ACTORA ANGELINA TORRES RAMÍREZ, EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑABA PARA LA DEMANDADA CADENA COMERCIAL, S.A. DE C.V., **EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE LO VENIA HACIENDO HASTA ANTES DE INICIADO EL PRESENTE CONFLICTO LABORAL, Y EN ATENCIÓN AL OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO POR LA DEMANDA Y ACEPTADO POR LA PROPIA ACTORA, DÁNDOLE POSESIÓN DE MANERA FISICA Y DE DERECHO DE SU TRABAJO, CON LO QUE DOY CUENTA A ESTA H. JUNTA ESPECIAL**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

NUMERO ONE PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, DANDO POR TERMINADA LA PRESENTE ACTA, LA QUE FIRMAN AL MARGEN LOS QUE INTERVIENEN Y AL CALCE LA SUSCRITA ACTUARIO QUE DA FE.-..... DOY FE.-

EL (LA) C. ACTUARIO.

(NOMBRE Y FIRMA)

Es muy frecuente que una vez concluida la diligencia de reinstalación y ya retirado el Actuario de la escena, el actor, ya por consejo de sus abogados, o bien por que el patrón lo despide nuevamente, se retira del centro de trabajo, e instaura una nueva demanda en donde su fundamento es ese nuevo despido del que se aqueja, situación que más adelante se tratará de explicar.

#### 6.- TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE REINTEGRA AL ACTOR A SU TRABAJO.

Surge la duda de por qué el actuario, en el ejemplo anterior, no requiere la presencia específicamente del Representante Legal de la demandada o por qué no pregunta a las partes comparecientes si están o no de acuerdo con la reinstalación, cuáles son los términos y condiciones en que reinstala al trabajador, por qué no requiere las herramientas o utensilios de labores del actor y entregárselos.

Ahora bien, todas esas preguntas tienen una respuesta lógica, de conformidad con la propia Ley Federal del Trabajo, las funciones del Actuario se

encuentran establecidas de manera concreta en dicho ordenamiento, y entre éstas primordialmente se encuentra la de dar cumplimiento estricto a lo ordenado por la Junta, el funcionario no puede ni debe excederse en sus funciones, so pena de incurrir en algún tipo de responsabilidad.

Lo anterior se explica desde el momento en que las partes, actor y demandado, ya tienen conocimiento de la fecha y hora de la diligencia, luego entonces deben de comparecer personalmente y en el caso de la demandada éste podrá designar a la persona que en su representación atienda la práctica de la reinstalación, dicha persona puede ser su apoderado legal, quien ya tiene personalidad reconocida en el juicio o bien dar instrucciones a su personal administrativo para que se encuentren presentes al momento de la reinstalación, se reciba y reintegre al trabajador a su empleo.

Por otro lado no necesariamente el funcionario debe de preguntar a las partes si están o no conformes con la materialización de la reinstalación, lo que se explica de la siguiente manera; desde el momento mismo en que el patrón ha ofrecido el trabajo al actor se le detallaron en qué condiciones laborales ha de reincorporarse, ya sea en algún apartado específico de la contestación a la demanda o bien en el cuerpo mismo de la contestación a los hechos que integran la demanda, entonces las partes ya tienen conocimiento pleno de cómo ha de reinstalarse al trabajador.

Además al Actuario no se le ordenó preguntar a las partes su

conformidad o no con la reinstalación, pues lo anterior equivaldría a acordar y resolver las peticiones de las partes, funciones que no tiene encomendadas este funcionario, sino dar cumplimiento a una orden de la Junta, dictada en atención a los solicitado por las partes, qué gran inseguridad jurídica se crearía de otra manera si las partes pudieran desdeñarse de sus propias peticiones y sobre todo si el Actuario pudiera acordar lo solicitado por las partes.

Incluso cuando el actor en su demanda no detalla las herramientas o utensilios que requiere para su desarrollo laboral, el Actuario no debe ponerse a requerir algo que no le conste o que no haya sido probado en juicio, considero que sería un exceso requerir la entrega de los implementos pues no sabe cuales son o si de verdad existieron éstos, más aún cuando las funciones desempeñadas por el actor son compartidas, y no son los artículos de trabajo de uso exclusivo, como pueden ser computadoras, teléfonos o escritorios, incluso medios de transporte.

El Actuario, debe de ceñirse estrictamente a lo ordenado, y reinstalar al actor en los mismos términos y condiciones en que se desarrollaba el trabajador hasta antes de iniciado el conflicto laboral que se ventila, esos términos y condiciones, en una apreciación muy personal, no se encuentran en la mayoría de los casos, claramente determinados, pues como ya se mencionó antes, las condiciones de trabajo que demanda el actor difieren de las que ofrece el patrón en la contestación a su demanda.

Sin embargo sí se debe tener cuidado de que en el ofrecimiento de trabajo que hace el patrón así como en la aceptación del trabajador o bien en el acuerdo que ordena la reinstalación se dejen claramente establecidos la categoría, el salario y el horario en que se reintegra al trabajador en su empleo, aunque no siempre resulte benéfico para el actor regresar a su trabajo.

Generalmente cuando un patrón ofrece el empleo, suelen diferir los términos y condiciones en que dice laboraba el actor, y es, debido a la premura de éste último de regresar a trabajar, que acepta el trabajo, y sobre todo con esto evita la reversión probatoria, es decir, de no aceptar el actor regresar a laborar, caería en él todo el peso de acreditar la procedencia de las prestaciones reclamadas así como la existencia el despido del que se queja, por lo que al aceptarlo, acepta las condiciones con las que es ofrecido, aunque posteriormente tenga la opción de demandar en caso de ser separado nuevamente de su empleo.

#### 7.- LA REINSTALACION EN CUMPLIMIENTO DE UN LAUDO.

En el capítulo anterior se habló de las resoluciones que dicta la Junta, entre las que encontramos el Laudo, que como ya dijimos es aquel que resuelve de fondo un juicio, a este respecto J. Jesús Castorena dice que "el laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las

## Juntas acerca de la controversia sostenida por la partes<sup>65</sup>

Por lo que si en un juicio tramitado con motivo de un despido injustificado y donde se ejerció como acción principal la Reinstalación o el cumplimiento de contrato de trabajo, así como las prestaciones accesorias, tales como los salarios caídos, pago de aguinaldo, pago de vacaciones, pago de antigüedad entre otros, y previos los trámites legales se ha obtenido un laudo condenatorio, en éste se deben de contener todas y cada una de las especificaciones tanto de la condena de reinstalación como el pago de las prestaciones reclamadas.

Primordialmente el laudo debe ser específico por lo que hace a la condena de reinstalación, ya que al declarar procedente la acción intentada por el actor y condenar a la demandada, en el se debe de especificar en qué categoría se reincorpora al trabajador, el salario y el horario en qué se ha de desempeñar, y el lugar físico y determinado en donde se han de desarrollar las labores, también debe contener la cantidad liquida a que haya resultado condenado el demandado, si es que fueron procedentes las prestaciones reclamadas por el actor, y en caso de ser necesario ordenar la apertura del incidente de liquidación correspondiente para cuantificar las prestaciones de las que no fue posible su determinación.

---

<sup>65</sup>De Buen Néstor, El Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1994, p 265

A ese laudo, una vez notificadas las partes y transcurrido el término legal para la interposición del Juicio de Amparo, si las partes no lo promovieron, entonces la actora debe de solicitar a la Junta la ejecución del mismo. Procedimiento que se desarrolla de conformidad con lo establecido por los artículos 939 a 949 de la Ley de la materia.

A manera de comentario, de conformidad con lo establecido por el artículo 945 de la Ley , el tiempo para cumplimentar un laudo es de setenta y dos horas siguientes a la en que surtan efectos la notificación de las partes, lo que materialmente no es posible, encontrando aquí una contradicción con la Ley de Amparo, que establece el término de quince días para que las partes se inconformen con el Laudo e interpongan el Juicio de Amparo correspondiente.

En el supuesto que nos ocupa, del laudo que condena a reinstalación y pago de prestaciones, se aplica específicamente lo dispuesto por el artículo 946 de la Ley de la materia al establecer que **la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo**, entendiéndose por ésta, la cuantificación en el mismo.

Dicha ejecución será promovida por la parte actora y solicitará a la Junta se señale día y hora para que tenga verificativo la Reinstalación y el requerimiento de pago respectivo por lo que hace a las prestaciones a las que fue condenada la demandada, diligencia que se practicará por conducto del

Actuario, quien al dar cumplimiento deberá seguir los lineamientos establecidos en el procedimiento de ejecución.

Materialmente la diligencia de reinstalación ordenada en cumplimiento de un laudo presenta similitudes a la que se realiza durante el trámite de un juicio, así mismo el acta que se levanta es similar, es decir, en ella se establece el rubro del expediente en que se actúa, lugar y fecha, nombre de los comparecientes, identificación del domicilio en que se ordena reinstalar, nombre y puesto de la persona con quien se entiende la diligencia, informe a los comparecientes del motivo de ésta, y en este tipo de diligencias, si es necesario que el Actuario pregunte a la demandada o su representante de quien debe requerir su presencia, acerca de la conformidad con cumplimentar el Laudo y reinstalar al trabajador.

Lo anterior se entiende así porque, el patrón no ofreció el trabajo sino que fue condenado a ello y no siempre es de su agrado reincorporar a su empresa a una persona que le es impuesta por un Laudo condenatorio; si la respuesta del patrón es negarse a dar cumplimiento a lo condenado, la propia ley de la materia en su artículo 50 fracciones I y II, así como el artículo 947, establecen las indemnizaciones que deberá cubrir el patrón al trabajador, que habiendo obtenido legalmente el derecho de recuperar su empleo se le ve negado éste, dada la negativa del patrón, pero de ellas ya hablaremos más adelante.

Por otro lado, se encuentran pendientes de ejecutar las prestaciones a que resultó condenado el patrón las que pueden ser el pago de salarios caídos, el pago de aguinaldo, vacaciones prima vacacional, prima de antigüedad, fondo de ahorro, y las que determina el laudo, para lo cual la Junta debe de dictar auto de ejecución con cantidad líquida, a efecto de que el Actuario requiera de pago al patrón, dicho procedimiento de ejecución se regula por lo establecido en los artículos 950 al 966 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica diaria de las Juntas, lo que se estila es que primero el actor solicita su Reinstalación, y dependiendo del resultado de la diligencia, si en ésta se negó el patrón a reinstalar al actor, entonces se finca la responsabilidad del Juicio, y se cuantifican las indemnizaciones que ya hemos referido, y resulta más atractivo para el actor hacer un requerimiento en éstas circunstancias.

#### **8.- LAS INDEMINIZACIONES QUE DEBE PAGAR EL PATRON CUANDO SE NIEGA A REINSTALAR AL ACTOR.**

Como ya se mencionó, el patrón en el momento de la diligencia de reinstalación, puede negarse a dar cumplimiento a lo ordenado, sin que ello implique un derecho potestativo del patrón, pues se contrapondría con el derecho a la estabilidad en el empleo; en cuyo supuesto se procederá de conformidad con lo establecido por el artículo 947 de la Ley Federal del

Trabajo, el que a la letra dice:

***Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:***

*I: Dará por terminada la relación de trabajo;*

*II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.*

*II. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II; y*

*IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos y hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.*

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

Como podemos observar, del artículo anterior se desprende que el patrón no está obligado, necesariamente a cumplir con la obligación de hacer, que significa la reinstalación del trabajador, pero ante su negativa se le impone el pago de la indemnización que consiste en el pago de la indemnización de tres meses de salario, el pago de veinte días de salario por cada año de servicios, además del pago de los salarios vencidos que se

hubieren generado desde la fecha de separación del empleo y hasta aquella en que se dé cumplimiento cabal a la condena.

Es por lo que cuando el actor obtiene un laudo condenatorio a reinstalación y pago de prestaciones, generalmente opta primero por solicitar la reinstalación y dependiendo del resultado de la misma se solicita a la Junta la cuantificación de las indemnizaciones a que hemos hecho referencia, las que sumadas a la condena líquida dictada en el laudo, si es que la hubo, al obsequiar el auto de ejecución éste se hace mucho más atractivo al actor y a sus abogados para su cobro.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón está eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de ese ordenamiento, detallando en qué casos procede el pago de la mencionada indemnización; nos indica en su fracción I que cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, en su fracción II se refiere al hecho de que de acuerdo a las labores que desempeña el trabajador, y si éste se encuentra en contacto directo y permanente con su patrón, lo que ocasionaría una serie de incomodidades para ambos, esto impediría la continuidad de la relación de trabajo, circunstancia sujeta a comprobación.

También se hace posible el pago de la indemnización a los trabajadores de confianza, del servicios doméstico y en tratándose de

trabajadores eventuales, lo anterior se explica desde el punto de vista de que la relación de trabajo no continuaría de manera tranquila para las partes, pues depende del tipo de servicios, siendo lógico suponer que un trabajador del servicio doméstico ya no laboraría al servicio del patrón de buen agrado, no desarrollaría su función de manera impecable o que el trabajador de confianza en cualquier momento podría divulgar los secretos de su trabajo o bien el patrón ya no tiene la misma confianza en ese tipo de trabajadores.

Por otro lado los trabajadores eventuales, se entiende que aun no han obtenido todo el conocimiento de las funciones de la empresa y por tanto no le causaría ningún perjuicio al patrón prescindir de sus servicios, y también al trabajador no le significaría una pérdida de conocimientos en las labores encomendadas, no se encontraría saturado de información y bien podría aprender otro tipo de actividad.

El artículo 50 de la Ley en su fracción I establece que la indemnización se pagará de acuerdo al tiempo de prestación de servicios, suponiendo que la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, ésta consistirá en **“una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados”** esto que parece un trabalenguas, se desglosa de la siguiente manera:

Vr.g. Si un trabajador fue contratado por diez meses, y sólo trabajo por siete meses, fue separado y consiguió vía juicio laboral su reintegración al

empleo, la indemnización consistirá en el importe la mitad de esos siete meses, esto es, tres meses y medio de salarios.

Continúa diciendo el mismo artículo, si el tiempo de duración de la relación de trabajo excediere de un año, entonces la indemnización será por el importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por los años subsecuentes; por ejemplo: se contrató al actor por cuatro años, pero solo laboró dos años diez meses, entonces se pagará seis meses de salario por el primer año y por el año diez meses restantes se pagaran 36.66 días de salarios, tomando en consideración el año que corresponde a veinte días la parte proporcional de esos diez meses que equivalen a 16.66 días.

La fracción II de mencionado artículo establece que si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado entonces se pagarán veinte días de salario por cada año de servicios prestados. Esta indemnización, causa entre los litigantes gran confusión, y muchos al demandar indemnización constitucional demandan también el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, sin considerar que esos veinte días, solo se contemplan en el caso de insumisión al arbitraje y negativa a acatar el laudo que condena reinstalar.

## 9.- LA REINSTALACION COMO ORIGEN A NUEVAS DEMANDAS.

Quizá el título al presente apartado suene un tanto absurdo, se han de preguntar de dónde salió la idea descabellada de que una reinstalación pueda dar origen a un nuevo juicio.

Esta afirmación no es del todo descabellada, no se pretende afirmar que la reinstalación sea motivo único para instaurar una nueva demanda, sino ejemplificar cómo, después de haber desahogado la diligencia de reinstalación, el trabajador actor, o se ve despedido nuevamente de su empleo o bien él solo abandona la fuente de trabajo, y entonces instaura nuevamente una demanda contra su patrón.

Es común en la práctica que cuando el actuario ha reinstalado a un trabajador, y lo ha dejado en el centro de trabajo para el inicio de sus labores, éste abandona el lugar, ya porque sus abogados le aconsejaron hacerlo, pues con la aceptación del trabajo y la consecuente reinstalación, revertirían la carga probatoria a la demandada, o bien porque el patrón no pretende contar entre sus empleados a un sujeto que lo ha demandado y que es liso para sus intereses patronales por lo que una vez que el funcionario se retira de su domicilio éste despide nuevamente al trabajador.

El nuevo escrito de demanda que se inicia, contiene la solicitud de prestaciones, la narración de hechos y en ellos el actor detalla como momento

del despido, el hecho de que una vez que al actuario se retiró del domicilio del patrono, éste le manifestó que “estaba nuevamente despedido” básicamente en este momento fundamenta su separación injustificada.

O bien, señala el actor, que habiendo laborado de manera normal uno o dos días, el patrón lo separa injustificadamente de su empleo, no permitiéndole el acceso al centro de trabajo, por lo que decide instaurar nuevamente la demanda. Lo curioso sucede cuando esa actitud se repite después de una, dos o tres reinstalaciones, con lo que más que tener el ánimo de reincorporarse a su empleo o bien la buena fe del patrón de reincorporar al trabajador a su fuerza de trabajo, se denota el ánimo de fastidio entre las partes y se convierte el juicio laboral en una pugna personal.

Existen tesis jurisprudenciales, emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que justifican la existencia de demandas derivadas de una reinstalación, y que hasta cierto punto dan la razón al actor y presumen la procedencia de las prestaciones reclamadas, tal es el caso de la titulada:

**DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL.** El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo

relativamente breve, como es el de dos meses que la ley establece en su artículo 516 para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Amparo directo 395/94. Heriberto Duarte Márquez. 18 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 42/91. Transportes Norte de Sonora, S. A. de C. V. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Véase: Jurisprudencia 632 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, página 1070. Octava Epoca, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Noviembre de 1994, Tesis: V. 2o. 167 L, Página: 439

La tesis anterior dispone que dispone que si un trabajador aduce que fue despedido injustificadamente el mismo día en que fue reinstalado y se demuestra que en la fecha de presentación de su demanda no se encontraba ya prestando servicios, es motivo suficiente para presumir la existencia del despido del que se queja. Apoyado en el hecho de lo ilógico que sería que el

trabajador de por decisión propia haya dejado de prestar sus servicios el mismo día en que fue reinstalado.

Sin embargo, en la práctica sí se da la conducta del actor de retirarse del centro de trabajo, situación que pone al patrón ante la encrucijada de notificarlo a la Junta o bien esperar la nueva demanda del trabajador, y ofrecer como testigos a sus empleados que presenciaron cuando el trabajador se retiró después de realizada su reinstalación, pero que no sería un factor determinante para su defensa, pues la dependencia económica que sus empleados tienen de él, crea la presunción de que son testigos comparados por el patrón.

Otra tesis jurisprudencial titulada **OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACIÓN DEL**. Sostiene que para calificar el ofrecimiento de trabajo hecho en un juicio que se inició con motivo de la separación ilegal alegada por el actor después de haber sido reinstalado, una segunda o ulterior ocasión, deben de analizarse en conjunto todos los ofrecimiento hechos con anterioridad, es decir se deben considerar los antecedentes del caso, la conducta de las partes las circunstancias en que se da y todas las condiciones que permitan concluir la existencia de la intención del patrón de continuar con la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien con su actitud solo persigue destruir la norma que le impone acreditar la

Justificación de la separación del trabajador o cansar a éste último hasta lograr su desistimiento.

De lo anteriormente detallado se puede concluir que efectivamente la reinstalación hecha en un juicio laboral puede dar lugar al nacimiento de otra u otras acciones, que más que reportarle beneficios a las partes se convierte en una lucha de poderes y de egos.

A manera de comentario nos permitimos plantear aquí una serie de casos prácticos que se suscitan continuamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que han sido resueltos no siempre de la mejor manera para las partes, se trata de casos prácticos que por su complejidad me gustaría comentar en este espacio.

El primero de ellos se trata de un trabajador que habiendo laborado por espacio de 12 años para una empresa determinada, se ve separado de su empleo, y acude ante la autoridad laboral para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales que argumenta se vieron violentados por un despido injustificado, prestaciones entre las que se encuentra la continuidad de la prestación de servicios, pues es su único medio para mantener a su familia.

Una vez radicada la demanda, la Junta de Conciliación celebra la audiencia inicial del juicio, en ésta no hay conciliación de las partes, el actor

expone su demanda y la patronal da contestación a la misma ofreciendo el trabajo, a lo que el actor, dada su premura de empleo acepta, llevándose a cabo la reinstalación, de lo que da fe el Actuario. Pero días después la Junta ya tiene recibida una nueva demanda en la que el actor reclama la reinstalación en el empleo, argumentando que el día en que fue reinstalado por parte del actuario, su patrón lo despidió nuevamente, por lo que legalmente se encuentra en su derecho de demandar.

Siguiendo con el primer juicio, al desarrollarse las etapas procesales, y encontrándose las partes en la etapa de desahogo de pruebas, éstas llegan a un acuerdo conciliatorio con el que dan por terminado el primer juicio, sin embargo nada se dijo del segundo iniciado, surge la duda pues qué sucede con ese segundo juicio, aplicando los principios generales de derecho, específicamente el que dispone que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, se pensaría que el segundo juicio quedaría sin materia, pero no fue así.

El segundo juicio siguió con su trámite y en la etapa de demanda y excepciones nuevamente la empresa ofrece el trabajo, y el aceptado por el actor, se señaló fecha para que tuviera lugar la reinstalación, y que fue cumplimentada en sus términos, y posteriormente una vez agotadas todas las etapas procesales del juicio se dictó un laudo absolutorio a la patronal, laudo que recurrió el actor vía Juicio de Amparo, el cual, por cierto, se encuentra en trámite.

De la tercera reinstalación se desprendió una nueva demanda, en donde el actor igualmente alegó un despido injustificado, posterior a la reinstalación, este juicio aún sigue su trámite.

El caso anterior es un ejemplo claro del nacimiento de nuevos juicios a partir de una reinstalación, pues con el afán de los apoderados del actor de revertir la carga probatoria y obligar al patrón a acreditar sus defensas, aceptan el trabajo, y siguen demandando tantas veces les sea ofrecido el trabajo, y por otro lado el patrón también incurre en la práctica de revertir la carga probatoria al actor, cuando al no aceptar éste el trabajo ofrecido se ve obligado a acreditar la existencia del despido del que se queja.

La conducta demostrada por las partes es bastante alejada de los fines del derecho laboral, pues con ellas únicamente atrasan la solución al conflicto, alejándose del principio de celeridad y economía procesal.

El segundo ejemplo es un poco más complicado, en él se ven inmiscuidas la acción de reinstalación, así como un desistimiento y los consecuentes vicios que se cometieron en su solución.

Se trata de un trabajador que demanda el pago de la indemnización constitucional y prestaciones accesorias, celebrándose la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la etapa conciliatoria se agota sin arreglo de las partes; se declara

abierta la etapa de demanda y excepciones, en la cual el actor por conducto de sus apoderados, exhibe un escrito de modificaciones y ampliaciones a su escrito inicial de demanda, y ratifica ambos escritos, posteriormente el demandado da contestación a la demanda por escrito que exhibe en ese momento y en el mismo ofrece el trabajo al actor, vía réplica el actor acepta el ofrecimiento de trabajo hecho por la demandada y SE DESISTE LISA Y LLANAMENTE de su escrito de demanda y del escrito de modificaciones y ampliaciones, situación a la que por obvias razones la demandada aceptó.

En el acuerdo que toma la Junta, tiene por celebrada la etapa de demanda y excepciones y ordena la devolución al actor de su escrito de modificaciones y ampliaciones y para la demandada ordena la devolución del escrito de contestación a la demanda que exhibió, y señala día y hora para que tenga verificativo el desahogo de la reinstalación del actor en el puesto que desempeñaba para la empresa demandada en los mismos términos y condiciones en que lo realizaba hasta antes de que se iniciara el juicio laboral.

El día señalado para la diligencia, el Actuario comisionado para tal efecto, se abstiene de cumplimentar la reinstalación del actor aduciendo que en el expediente no se encontraban los términos y condiciones en que se habría de reincorporar al trabajador en su empleo, iniciándose con esto una serie de alegaciones por parte de los apoderados del actor en el sentido de si al Actuario no deben importarles los términos y condiciones, y solicitando de la Junta que se regularice el procedimiento y se tenga al actor por no desistido de

su escrito inicial de demanda tal y como lo manifestara el actor en la audiencia de demanda y excepciones, y la parte demandada también se manifestó en el sentido de que se le tenga por DESISTIDO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO AL ACTOR.

Actualmente el expediente laboral del que se trata sigue su curso, en él la Junta ya ha señalado fecha para que tenga verificativo la reinstalación del trabajador, así mismo se le tiene por desistido de su escrito de demanda y de las ampliaciones y modificaciones hechas en la etapa de demanda y excepciones, y se comisiona al actuario para que de cumplimiento al acuerdo.

En el presente ejemplo, las partes y la propia Junta han sido partícipes en su complicación, pues de ser un expediente en el cual con la sola reinstalación se daría por terminado el juicio, no fue así, y se dio pauta a las confusiones de que si el actor se desistió de su demanda, entonces cómo se ordenó la reinstalación, y sobre todo que términos y condiciones se estipularían en el acta si fueron devueltos los escritos de modificaciones y la contestación a la demanda documentos en los cuales se modificaban las condiciones de trabajo que dijo el actor había laborado al servicio de la demandada.

Por otro lado el actor ha solicitado a la Junta que se regularice el procedimiento y se deje sin efecto el desistimiento hecho por su parte, situación que no es posible jurídicamente, pues de acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo, la Junta no puede revocar sus propias resoluciones y en el caso

concreto, en el acuerdo tomado en la etapa de demanda y excepciones se tuvo al actor por desistido de sus reclamaciones plasmadas en su escrito inicial de demanda así como en su escrito de modificaciones y ampliaciones a la misma.

Cabría preguntarnos que sucederá en el momento de la reinstalación, si la demandada ya manifestó a la Junta que no tiene intención de reinstalar dado el desistimiento del ofrecimiento de trabajo del que ya tiene conocimiento la autoridad? El actor se ha desistido de su escrito de demanda así como de las supuestas ampliaciones y modificaciones, que no obran en autos, pero que se tuvieron por hechas en la etapa respectiva, entonces cómo se motiva la existencia de la reinstalación como acto que reintegra al trabajador a su centro de trabajo, en los mismos términos y condiciones que alegó laboraba, si se desistió? es decir, ya no existe una demanda que justifique la reinstalación.

¿Qué sucederá el día señalado para la reinstalación del actor, si la demandada en el acto no permite su realización y se opone a reinstalar? ¿Cómo podrá el actor alegar un nuevo despido si no se materializó la continuidad de la relación laboral? Y en caso de que instaure una nueva demanda ¿Cuáles serán los hechos sobre los que la funde?

Por otro lado podríamos pensar en que si la demandada se niega a reinstalar se equipararía a la negativa del patrón a someterse al arbitraje, sancionado por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, y entonces

condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones que se refieren en el mencionado artículo así como las contempladas en el artículo 50 fracciones I y II, sin embargo en el presente no hubo tal negativa pues el patrón compareció y dio contestación a la demanda y si el actor por consejo de sus apoderados decidió desistirse esto no se debe de considerar como una negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje.

Como última consideración, sería posible en el presente ejemplo aplicar los principios generales de derecho y específicamente el que establece que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, entonces al ser la reinstalación accesoria de la demanda principal, si el actor se ha desistido de ésta entonces no correría la misma suerte la reinstalación, considero que sí.

Queda ahí pues, solo uno de los tantos y tantos casos que se ventilan a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los que no sólo está en suspenso el trabajo de un actor sino la manutención y la vida de sus dependiente.

## **CONCLUSIONES.**

159-A

**PRIMERA.-** Es necesario establecer con claridad la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues siendo verdaderos tribunales de trabajo, con imperio propio, aun no son incluidos en el poder judicial, sino que su función está encomendada al poder ejecutivo, con lo que se hace lento el desarrollo de los juicios que ahí se ventilan y del mismo modo se limita sus facultades para ejecutar sus resoluciones y no porque la ley lo impida sino porque al ser dependencias de gobierno el grueso de la sociedad las ve sólo como un mercado de intereses, y como un centro de chismes, nunca como un verdadero Tribunal.

**SEGUNDA.-** En el capítulo tercero se habló del desarrollo del procedimiento ordinario laboral, siendo nuestra intención reflejarlo tal y como se desarrolla continuamente en los tribunales de trabajo, en este tratamos de explicar de manera clara y concreta las etapas en que se desarrolla el procedimiento, dándole a cada una de ellas la importancia que se merecen.

Sin olvidar que consideramos que la etapa conciliatoria es de suma trascendencia para los procedimientos, una conciliación bien llevada por parte de los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje reflejará sin lugar a dudas el desempeño de la misma y evitará la creación de conflictos innecesarios y engorrosos, así mismo determinamos con apoyo en la Ley de la materia y en la Jurisprudencia relativa que el único momento válido para el nacimiento de la reinstalación es la etapa de Demanda y Excepciones.

**TERCERA.-** En el apartado relativo a la estabilidad en el empleo determinamos que ésta es el tiempo en que el trabajador se encuentra sujeto a un contrato o relación de trabajo, la finalidad de que ésta teoría sea de observancia obligatoria en la legislación laboral, se debe a que ésta última tiene por finalidad procurar que la mayoría de los trabajadores tengan una seguridad en el desarrollo de su trabajo y el libre acceso a los derechos sociales que se consagran en la Ley, así podemos afirmar que la Mexicana es una de las leyes laborales que mayormente procuran la estabilidad en el empleo.

**CUARTA.-** Al hacer alusión de las defensas y excepciones que hace valer la demandada en el momento en que da contestación a una demanda instaurada en su contra concretamente nos referimos a cuatro de ellas, que son la de renuncia del actor, inexistencia de la relación de trabajo, rescisión y negativa del despido y ofrecimiento de trabajo, siendo ésta última la más utilizada por los patrones que dan contestación a la demanda revirtiendo con ello la carga probatoria del juicio.

**QUINTA.-** Con el análisis de las defensas y excepciones que hacen valer los demandados concluimos que es más sencillo ofrecer el trabajo a, de manera tajante negar la existencia del despido, que hacer valer la excepción de rescisión con fundamento en alguno de los supuestos contenidos en el artículo 47 de la Ley de la materia, supuestos que para acreditar el patrón deberá de agotar todo un procedimiento administrativo previo, además de que

al momento de hacerlo valer a la Junta sólo ésta decidirá sobre su procedencia o no, por lo que le resulta más fácil y menos complicado alegar negativa de despido y ofrecimiento de trabajo.

SEXTA.- Se hizo mención así mismo a la carga probatoria que sustentan las partes en lid, siendo que la misma por lo general va de una parte a otra, es decir, cuando el actor alega haber sido despedido, y el patrón dice que no y ofrece el trabajo, la carga se revierte al actor, pero si éste lo acepta y posteriormente se dice nuevamente despedido, entonces de acuerdo al criterio de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, se presume la existencia del despido, luego no es la carga probatoria algo con lo que las partes juegan a su libre albedrío.

SEPTIMA.- Se definió el concepto de reinstalación, motivo fundamental en el presente trabajo, se dijo que es el acto de reincorporar algo a una masa, se dejó en claro que reinstalar al trabajador es colocarlo físicamente en su empleo y lugar de trabajo, en los mismos e iguales términos y condiciones en que lo venía desarrollado hasta antes de su separación, lo que de ninguna manera significa únicamente a colocarlo en el lugar de su trabajo, sino también darle una seguridad jurídica o sea que tiene derecho a todos los incrementos de salario y mejoras en las condiciones de trabajo que se hayan realizado durante el tiempo que dejó de laborar en ese puesto.

OCTAVA.- La reinstalación como acto que retrotrae las circunstancias laborales, debe de ser una manera eficaz y definitiva de dar por

terminado un juicio, si el trabajador de verdad tiene la intención de regresar a laborar y el patrón de verdad tiene en ánimo de regresar a ese empleado, con ese solo hecho debería de tener todo el peso para dar por terminado el conflicto al existir acuerdo de voluntades, sin embargo se ha abusado de esta figura procesal, pues no es cierto que el patrón desee reintegrar al trabajador, ni que éste último desee de verdad regresar a su empleo.

NOVENA.- Por lo explicado anteriormente considero que la reinstalación ordenada dentro del procedimiento es ociosa e inútil, pues más tardará el trabajador en ser reinstalado que el patrón en despedirlo nuevamente o bien el propio trabajador dejara el centro de trabajo, creando con ello la posibilidad de entablar nuevas demandas y además de que se juega con la carga probatoria que las partes tienen en el momento de iniciar un juicio.

DECIMA.- Al hacer mención de la realización física de la reinstalación se habló de los términos y condiciones en que se debía de poner al trabajador en su empleo, pero consideramos que éstos nunca son definidos cabalmente en el acuerdo que la ordena, lo anterior en virtud de que dichos términos y condiciones forman parte de la litis que se plantea al momento de iniciarse el juicio, por tanto nunca se dejan en claro, lo que provoca que las partes decidan cómo han de reincorporar al trabajador a su empleo y si éste último acepta o no regresar por considerar que le han sido modificadas sus condiciones de trabajo.

DECIMA PRIMERA.- El actuario, en su carácter de funcionario encargado de realizar dicha diligencia de reinstalación, se enfrenta a la incertidumbre de cómo ha de realizar su encargo, pues no puede ni debe darle credibilidad ninguna de las partes y al ser el acuerdo que la ordena tan poco explícito, como ha de resolver, el Actuario al practicar alguna diligencia, debe por obligación, levantar un acta circunstanciada del desarrollo de la diligencia ordenada y más aun tratándose de reinstalar a algún trabajador debe de hacer constar y verificar los términos y condiciones en que se reinstala, situación que se robustece con lo establecido por la fracción IV del artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado a contrario sensu.

DECIMA SEGUNDA.- Tratamos así mismo el tema de las indemnizaciones que debe pagar el patrón cuando se niega a reinstalar, ya sea por incumplimiento a un laudo o bien porque no somete sus diferencias al arbitraje, dejando en claro que ese pago de indemnización de ninguna manera equipara lo que en materia civil se denomina pago de daños y perjuicios, por último considero que se debe dar un tratamiento especial a los trabajadores de confianza pues siempre están sujetos al ánimo de los patrones, quienes disponen su existencia o no en la empresa, por lo que si acreditan lo injustificado del despido deberían de ser indemnizados con una cantidad mayor a la legalmente establecida.

## **BIBLIOGRAFÍA**

164-A

1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, "**DERECHO PROCESAL MEXICANO**", Tomo I, Editorial Porrúa, México 1985.

2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**", Editorial Trillas, México 1994.

3.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., "**ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**", Editorial Esfinge, México 1989.

4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "**NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA**", 3ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994.

8.- DE LA CUEVA, Mario. "**EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**", TOMO I, 13ª Edición, México 1993.

9.- DE LA CUEVA, Mario. "**EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**", TOMO II, 7ª Edición, México 1993.

10.- GUERRERO L., Euquerio. **"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"**, 18ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994.

11.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. **"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"**, editorial Textos Universitarios, S.A., México 1980.

12.- SANTOS AZUELA, Héctor. **"ELEMENTOS DE DERECHOS DEL TRABAJO"**, Editorial Porrúa, México 1994.

13.- ROUAIX, Pastor. **"GÉNESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917"**, 2ª Edición, Biblioteca de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México 1959.

14.- TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. **"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"**, Editorial Trillas, México 1991.

15.- TRUEBA URIBINA, Alberto. **"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"**, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1980.

#### **LEGISLACIÓN.**

16.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, México 2001.

17.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, México 2000.

#### **OTRAS FUENTES.**

18.- DE PINA, Rafael. **"DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL"**, Editorial

Porrúa, México 1994.

19.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNAM, **"DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO"**, Tomos I, II, III Y IV, Editorial Porrúa, México 1997.

20.-**"DICCIONARIO DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO"**, Recopilado por Roberto Palacios Bermúdez de Castro, Antigua librería Robledo de José Porrúa e Hijos, México 1962.

21.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, **"CD. IUS9 Y 2000"**, Jurisprudencia y tesis aisladas 1917-1999.