

321909



CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

17
2ej.

ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE 3219

DE LA REFORMA AL ARTICULO 946 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A ;

MARCO ANTONIO OJEDA CORDOVA

ASESOR DE TESIS: LIC. MAURICIO OSEGUERA GUZMAN

MEXICO, D. F.

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

267507



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI QUERIDA BISABUELITA ROSARIO LÓPEZ RODRIGUEZ. POR TODO EL AMOR
COMPRENSIÓN Y CARIÑO, QUE ME HA BRINDADO EN LOS MOMENTOS
DIFICILES DE MI VIDA.

GRACIAS A TI ABUELITA EVANGELINA, POR
DARME LA FUERZA, EL VALOR Y EL ORGULLO, PARA SEGUIR
ADELANTE EN LA VIDA, POR ABSOLUTAMENTE TODO LO QUE
ME HAS DADO, POR LA OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR Y
ALCANZAR MI META.

GRACIAS A TI MAMÁ, POR DARME LA VIDA, Y CON ELLO LA SATISFACCIÓN DE
VERME REALIZADO COMO UN HOMBRE DE BIEN Y PROVECHO PARA LA
SOCIEDAD.

A MIS HIJOS MARCO Y VANESSA, POR
ALIMENTAR DÍA CON DÍA CON SU AMOR TERNURA Y
COMPRENSIÓN, MI HAMBRE DE ÉXITO Y POR EL ALIENTO DE
SEGUIR LUCHANDO.

LOS AMO.

GRACIAS A TI LOLITA, POR SABER AMAR Y DAR LO MEJOR DE SI, PERO
SOBRETUDO , POR DARME LA DICHA DE SER PADRE, ILUMINANDO CON ESTO
MI VIDA, LOGRANDO CON TU ESFUERZO Y ENTEREZA ENCAUSARME POR EL
RECTO SENDERO DE LA VIDA.

TE AMO

A MIS HERMANOS MERCEDES, POLO, MANOLO Y ALONSO, POR LA NOBLEZA Y APOYO QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO, TRATANDO DÍA CON DÍA DE UNIRNOS MÁS COMO FAMILIA.

LOS ADORO.

A MI GRAN AMIGO LIC. JUAN FERNANDEZ MEDINA, QUIEN CON SU APOYO CONSTANTE, ME IMPULSÓ EN TODO MOMENTO, SIENDO PARA MÍ COMO UN PADRE Y EJEMPLO DIGNO A SEGUIR.

GRACIAS POR TODO.

A MIS TIAS, ROSA Y NELLY, ASÍ COMO A MIS AMIGOS JOEL Y ALBERTO, GRACIAS POR CREER EN MI, POR BRINDARME INCONDICIONALMENTE, SU CARIÑO, TERNURA Y COMPRENSIÓN CUANDO MÁS LO NECESITÉ.

LOS QUIERO MUCHO.

AL LIC. FELIPE MONTEJO BENITEZ, MAESTRO DE ALTURA, QUIEN EN TODO MOMENTO ME BRINDO SU VALIOSA AYUDA, PARA LA REALIZACIÓN DE ÉSTE TRABAJO, MI ADMIRACION Y RESPETO CON AGRADECIMIENTO ESPECIAL DE AMISTAD.

A LOS LICENCIADOS: FELIPE MONTEJO HERNANDEZ Y BONIFACIO MUNDO CHACON. POR SU FRATERNAL AMISTAD.

AL LIC. ADOLFO GARCIA BUSTAMANTE, POR EL APOYO QUE ME HA BRINDADO DURANTE MI DESEMPEÑO PROFECIONAL, Y LA OPORTUNIDAD INVALORABLE QUE ME DIO AL INGRESAR A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA CONOCER EL DERECHO DEL TRABAJO Y PODER REALIZAR EL PRESENTE TRABAJO, COMO UNO DE MIS OBJETIVOS DESEADOS.

AL LIC. MAURICIO OSEGUERA GUZMAN. SIN CUYA AYUDA Y DIRECCION NO HUBIERA SIDO POSIBLE REALIZAR ESTE TRABAJO.

GRACIAS POR TODO.

AL LIC. HECTOR DARIO CHAVEZ SILVA, CON CUYO APOYO INVARIABLE HE CONTADO EN TODO MOMENTO. GRAN AMIGO Y AUTÉNTICO MAESTRO.

UNA MENCIÓN MUY ESPECIAL DE AGRADECIMIENTO A MIS AMIGOS AMARANTHA Y EDUARDO POR SU VALIOSA AYUDA, GRACIAS DE TODO CORAZÓN.

A LA SEÑORA JOSEFINA ROMERO RENO, GRACIAS POR SU FRATERNAL AYUDA. CON AMISTAD Y AFECTO.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DALIA LUZ HERRERA SOLANO, ROSA MARIA DÍAZ OLGUÍN, MARIA DE LOS ANGELES MEDINA, GUILLERMO GARCIA PENAGOS, DAVID AGUIRRE. POR LA NOBLEZA Y EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO EN LOS MOMENTOS DIFICILES DE MI VIDA PROFESIONAL

A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES, MODELOS DE MI VIDA PROFESIONAL, CON ADMIRACIÓN Y RESPETO; POR HABER CUMPLIDO CON TAN DIFÍCIL TAREA.

A MI UNIVERSIDAD CON EL DESEO DE QUE
HAGA CADA DÍA MEJORES GENERACIONES DE
PROFESIONISTAS.

ASI COMO PECA EL MEDICO IGNORANTE METIENDOSE A CURAR, ASÍ EL ABOGADO INEPTO TOMANDO UNA DEFENSA.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	12
1.2. Artículo 123 de la Constitución, Apartado A.....	15
1.3. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	20
1.4. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	24
1.5. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	26
1.6. Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Derecho procesal del trabajo.....	31
2.2. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	36
2.3. De los incidentes.....	46
2.4. De las pruebas.....	51
2.5. De las resoluciones laborales.....	59
2.6. Medios de impugnación.....	62
2.7. Procedimiento de impugnación.....	67
2.8. De la revisión de los actos de ejecución.....	69

CAPÍTULO III

LA REINSTALACIÓN EN MATERIA LABORAL

3.1. La reinstalación.....	72
3.2. La reinstalación en la etapa de conciliación.....	74
3.3. La reinstalación de mala fe.....	77
3.4. La reinstalación virtual que se da con los trabajadores al servicio de empresas paraestatales.....	79
3.5. La reinstalación dentro del procedimiento.....	81
3.6. Efectos de la reinstalación.....	86
3.7. La suspensión de la reinstalación en materia de amparo.....	89

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMA

4.1. Análisis del artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo.....	97
4.2. De la reforma al artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la reinstalación.....	103
4.3. Motivación.....	106
4.4. Fundamentación.....	108
4.5. Justificación.....	110

CONCLUSIONES.....	111
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	114
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto proponer una reforma al artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se considera que existe una laguna en esta ley, respecto a los términos y condiciones en que se debe llegar a la reinstalación.

Como se verá a lo largo de las siguientes páginas, la reinstalación consiste en instalar nuevamente a los trabajadores del lugar en donde fueron separados injustificadamente, y ello conlleva a una serie de preceptos legales que lo regulan, pero también faltan disposiciones al respecto.

La investigación se encuentra integrada por un total de cuatro capítulos, a lo largo de los cuales se pretenderá justificar la necesidad de reformar el citado artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo.

A fin de tener un panorama más amplio sobre la legislación laboral actual, dentro del capítulo primero se muestran los antecedentes de la misma, es decir, se inicia presentando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, haciendo especial mención al artículo 123, apartado A.

Se explica la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y se desarrolla un esbozo histórico de la Ley Federal del Trabajo, considerando ésta la de 1931, 1970 y de acuerdo a las reformas procesales realizadas en 1980.

El segundo capítulo muestra el marco teórico conceptual donde se desarrolla el concepto de derecho procesal del trabajo.

Los procedimientos ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son descritos en este apartado, haciendo mención especial a los incidentes, las pruebas, las resoluciones laborales, medios de impugnación y actos de ejecución.

El capítulo tercero contiene el marco teórico en el cual se sustenta la investigación, es decir, se analiza a profundidad el concepto de reinstalación y sus efectos.

De igual forma, se presentan los aspectos legales de la reinstalación en la etapa de conciliación, la de mala fe y la reinstalación virtual que se da con los trabajadores al servicio de empresas paraestatales.

La reinstalación dentro del proceso es también analizada en este apartado, junto con la suspensión de la reinstalación en materia de amparo.

Finalmente, el capítulo cuarto corresponde a la reforma propuesta, donde se realiza un análisis del artículo 946 de la citada Ley Federal del Trabajo, y se propone la reforma de éste en lo tocante a la reinstalación. Igualmente se explica la motivación de dicha reforma, junto con la fundamentación y justificación de la misma.

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES

1.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo. La lucha obrera por dignificar el trabajo se intensificó a finales del siglo XIX.

En nuestro país, en el siglo pasado no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del país en sus primeros años de independencia.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos, que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez destacaron por sus conceptos avanzados para la época en torno a los problemas liberales.

Bajo el sistema liberal la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de Cananea y Río Blanco en la primera década de este siglo.

“El 1° de julio de 1906, el Partido Liberal dirigido por Flores Magón publicó un manifiesto a favor de la legislación del trabajo. En él están señalados los derechos de que deben gozar los obreros y campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.”¹

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la Jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente, el

15 de septiembre del mismo año, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre en Tabasco, y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Tales son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, mas el proyecto enviado por Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales, “según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.”²

Al discutirse el artículo 5º, que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas y otras proposiciones de algunos Constituyentes, el diputado Fernando Lizardi pronunció el discurso manifestando que en la Constitución no debían figurar normas sobre jornada de trabajo, porque “le quedaban al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”³, contrario a lo anterior, otros legisladores hablaron de la necesidad de proteger al trabajador con normas

¹ RABASA, Emilio y Gloria Caballero. *Mexicano, esta es tu constitución*. México, Porrúa, 11ª. edición. 1997. P. 375.

² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Editorial Trillas, 1996 p. 47

³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente, México, 1922. Tomo I. P. 677.

fundamentales. Así, el diputado Froylan C. Manjarrez presentó los puntos relacionados con la cuestión obrera para que formaran un título especial en la Constitución.

Conciente de las necesidades laborales, Venustiano Carranza comisionó al diputado José Natividad Macías para que formulara un anteproyecto, que se sometió a la consideración de los diputados (46 de ellos) turnándose a la Comisión respectiva, que sólo fue aprobado cuando estuvo concluido el capítulo correspondiente, naciendo así los artículos 5º y 123 Constitucionales, éste último con sus XXXI fracciones.

De acuerdo con lo anterior, el 5 de febrero de 1917 entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123 y de este modo pasó México a los anales de la historia como el país que por primera vez dio rango Constitucional a las garantías sociales.

1.2. ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, APARTADO A

El artículo 123 vigente comprende dos partes. En la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda (B) se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La importancia del artículo 123 Constitucional encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo al señalar que: “el artículo 123 quiere y promete justicia a los oprimidos, para hacer hombres libres ya que de éstos se constituyen los pueblos”.

El primer texto del artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación. Todas las corrientes de la época se encuentran reflejadas en el texto original y que nacieron durante el proceso revolucionario.

En lo referente a la transformación del derecho del trabajo, los motivos que dieron origen a la creación del artículo 123 fueron plasmados tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo haciendo con esto posible que los trabajadores cuenten con un instrumento que les permita obtener no sólo un espacio en el ámbito laboral para poder subsistir sino que actualmente tienen derecho también de una vivienda digna que se deriva de una misma actividad laboral a la seguridad social que implica asistencia médica, pensiones y asignaciones familiares en caso de accidente o riesgo de trabajo, muy recientemente a la capacitación y adiestramiento que les permite acceder a un puesto mejor que el que actualmente ocupan, o la posibilidad de tener cúmulo de conocimientos nuevos para poder realizar su trabajo con eficiencia.

Las autoridades constitucionalmente competentes para resolver los conflictos de trabajo son diferentes según se trate de trabajadores regidos por el apartado “A” o “B” del artículo 123 Constitucional.

Bajo el apartado A se encuentran establecidos, fundamentalmente, los siguientes principios:⁴

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias, con lo que se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para este fin concurriera la voluntad del trabajador. En la fracción II se prevé el caso del trabajo nocturno, y para éste se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y XI consagran principios protectores para los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores que pueden resultar peligrosas para su salud. La ley considera que los menores de 14 años no deben efectuar trabajos remunerados ya que en esta edad la sociedad está obligada a proteger su salud y educación.

La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día, sino que después de determinado tiempo de trabajo el obrero debe abandonar sus labores para dedicarse a otras actividades.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI hacen mención a los principios que rigen el salario a fin de asegurar al trabajador que recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa, por lo cual se fija un salario mínimo que se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende el pago convenido y todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

⁴ RABASA, Emilio y Gloria Caballero. *Mexicano ésta es tu constitución*. Op. cit. p.368

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, mientras que las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales.

Las fracciones XIV y XV se refieren a los accidentes y enfermedades de trabajo, su compensación y prevención.

La fracción XVI reconoce el derecho de los trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus propios intereses.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patrones el derecho de paro.

Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes a los del orden común.

De conformidad con la fracción XX del apartado "A", las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y patrones y uno del gobierno.

Fracción XX, apartado A

" Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".⁵

Son pues organismos de composición tripartita que están capacitados para resolver conflictos individuales y colectivos de trabajo. No son tribunales judiciales sino de conciencia, pues sus funciones corresponden más al Estado Social que al Estado Político.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123.

Existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con Juntas Especiales en las entidades federativas para acercar la justicia laboral al lugar en que surge el conflicto, y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada una de las entidades federativas.

Por otra parte, el primer párrafo de la fracción XII del apartado "B" dispone que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales deben ser sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que de conformidad con el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, será colegiado, funcionará en pleno y en salas, se integrará cuando menos por tres salas las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada sala estará integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala. En las entidades federativas podrán funcionar las salas auxiliares que el pleno considere necesarias, integradas en igual forma. El pleno se integrará con la totalidad de los magistrados de las salas y un magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

El segundo párrafo de la citada fracción XII del apartado "B" del artículo 123 constitucional dispone asimismo que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Conforme a los artículos 153 y 154 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, para este efecto se constituye con carácter permanente, una Comisión Sustanciadora que se integra con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el pleno. Otro lo nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a uno y a otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se tomarán por mayoría de votos.

La Comisión Sustanciadora o de instrucción sólo se encargará de la tramitación del expediente y de emitir un dictamen, pasando este último al pleno de la Suprema Corte para su resolución definitiva.

1.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La creación de nuestros Tribunales de Trabajo originó una serie de debates para determinar cuál era la naturaleza jurídica de los mismos ya que se pretendía que éstos no tenían imperio para ejecutar sus resoluciones, criterio que fue sostenido aún por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual señalaba que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Públicas, creadas por la propia Constitución, no eran Tribunales con imperio para ejecutar sus propias determinaciones, pues su misión era arbitrar los conflictos que se suscitaban entre el trabajo y el capital, ejerciendo solamente funciones de árbitro, pero limitadas por la fracción XXI del propio artículo 123, apartado "A" de la Constitución, luego entonces, cualquiera de las partes podía no aceptar el arbitraje o la sentencia que se hubiera dictado.

La tesis anterior no se modificó sino hasta el 1º de febrero de 1924, con la Ejecutoria de "la Corona S.A.", en la cual la Suprema Corte sostuvo que era falso que las Juntas fueran Tribunales Especiales, ya que eran instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles, Penales, entre otros, y que fueron creadas por la Asamblea Constituyente y que corresponde a las Legislaturas de los Estados delimitar su competencia.

La Suprema Corte de Justicia considera que las Juntas no son Tribunales Especiales por los siguientes motivos:

1. - Son Tribunales establecidos expresamente en la Constitución, específicamente en la fracción XX del artículo 123, además de que en las fracciones subsecuentes se determinó de manera general las atribuciones que les competen, las cuales deben reglamentarse por las Legislaturas de los Estados.

2. - No son Tribunales Especiales, aún cuando están designados a resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el trabajo y el capital, todo esto

en razón de la materia, pues a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada Tribunal, se han establecido Tribunales Civiles, Penales, Mercantiles, etcétera, todo lo anterior a fin de lograr que la expedición de Justicia se realice de una manera más rápida.

Como consecuencia la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales competentes para conocer de los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales.

El anterior criterio provocó una serie de reacciones por lo que a fin de analizar y precisar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso, mandándose publicar posteriormente un libro con varios de los trabajos realizados, entre los que destacó principalmente en del Lic. Narciso Bassols, quien afirmó que “es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales Especiales al funcionar como Tribunales del Trabajo, porque los Tribunales dotados de competencia específica no se confunden con los Tribunales Especiales de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son verdaderas Autoridades Públicas, tanto para los efectos Constitucionales del Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho Público, considera que las Juntas no son Tribunales ni Especiales ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Ley fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como Tribunales del Trabajo no se refieren a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al de los Tribunales Especiales”.⁶

También propone el Lic. Narciso Bassols la creación de Tribunales del Trabajo, integrados en forma tripartita como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, “para que examinaran los conflictos individuales y para que impartieran la Justicia sin las trabas que representa el Código de Procedimientos Civiles, manifestando además de que dicha

⁶ BASSOLS, Narciso, *Inprocedencia y sobreseimiento en el amparo*. México, 1930

integración lograría impedir abusos de alguna de las partes, con lo cual se puede además exigir y garantizar una buena aplicación de las Leyes.”⁷

En 1930 el Lic. Bassols realizó un nuevo ensayo titulado “¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y arbitraje?”, en este trabajo trata de determinar cuál es la naturaleza jurídica de nuestros Tribunales de Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia en una Ejecutoria de fecha 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal y días después, el 9 de octubre del mismo años, en otra Ejecutoria, manifiesta que son verdaderos tribunales.

Por otro lado, el artículo 123 de nuestra Constitución faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, originando con esto que se crearan una diversidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios, todos ellos diferentes.

Ante el caos reinante, el 26 de julio de 1929, el Presidente de la República, Emilio Portes Gil envía a la Cámara de Senadores una iniciativa de Ley para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 72 y el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, manifestando lo siguiente: Debido a la gran diversidad de leyes ambiguas y contradictorias en Materia Laboral, las cuales no benefician a los trabajadores y desalientan a los patrones, se hace necesaria la federalización de la Legislación Obrera, ya que además no existe razón para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores del país, por lo que se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 así como la fracción XXIX del mismo artículo de nuestra Constitución, con lo cual únicamente se atribuye al Congreso de la Unión facultad de legislar en materia de trabajo.

Esta reforma fue aprobada el día 22 de agosto de 1929 publicándose las mismas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre del mismo año.

⁷ BASSOLS, Narciso. *Op. Cit.*

Es indiscutible que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales de Jurisdicción Especializada, pero no obstante, no pueden desconocer que como el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, lo cual por regla general no modifica su naturaleza, sin embargo, se debe de considerar la posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros Tribunales de Trabajo, logrando una expedición de justicia obrera más pronta y expedita donde se respeten las normas establecidas por la propia Ley.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

De la Constitución de 1917 a la Primera Ley Federal del Trabajo de 1931 hubo un intenso proceso de elaboración de proyectos y normas en materia Laboral. Uno de los proyectos más interesantes fue el de 1928, conocido como proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación, mismo que se considera como el primer antecedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe mencionar que en el año de 1929 se publicó una reforma constitucional que modificaba al artículo 123 Constitucional concretamente en su párrafo primero y en la fracción XXIX estableciendo la supresión de la facultad otorgada a las Legislaturas Locales para que expidieran Leyes de Trabajo, con lo cual se Federaliza la Materia Laboral, esto es, el Congreso de la Unión quedaba facultado para regular lo concerniente al trabajo.

Lo anterior sirvió de base para que el 18 de agosto de 1931 se promulgara la Ley Federal del Trabajo, publicada el día 28 del mismo mes y año. “Con este ordenamiento legal se amplían las normas constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general.”⁸

“En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma a la que sirvieron de antecedente “El proyecto Portes Gil”, redactado por la Comisión integrada por Enrique Dulemeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, así como las reformas hechas por la convención celebrada en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año 1931, expidiéndose en época el Presidente Pascual Ortiz Rubio el día 18 de agosto de 1931, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de agosto del mismo año”.⁹

⁸ DAVALOS, José. *Tópicos laborales*. Editorial Porrúa, México, 1992. P. 23.

⁹ De La CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 53

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, especialmente de la Ley del Trabajo de Veracruz, misma que señalaba como sus finalidades:

“ Remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar estas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.¹⁰

De acuerdo con los legisladores que crearon la ley de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue una obra que cumplió brillante y eficazmente la función a la que fue destinada ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: “la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde”.¹¹

¹⁰ Ley del Trabajo de Veracruz., 1931.

¹¹ De La CUEVA, Mario. op. cit. p. 54

1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevó prácticamente diez años, pues se inició en 1960 cuando el Presidente López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto. Dicha comisión se integró con el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina de Tamayo y Ramiro Lozano, asimismo tomó parte de la Comisión el Doctor Mario de la Cueva.

En el año de 1962 hubo un primer anteproyecto, pero la comisión se dio cuenta que eran necesarias algunas reformas a la Constitución Política Federal.

Después, al inicio del 1967, el entonces Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordáz designó una segunda comisión con los mismos integrantes, pero aumentada con el Lic. Alfonso López Aparicio, la cual elaboró un segundo anteproyecto en 1968.

El Doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión, relata que se sostuvieron conversaciones con trabajadores y empresarios, quienes hicieron sus respectivas observaciones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta para la redacción del proyecto final, dando por resultado la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión. Después de las discusiones correspondientes se aprobó la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970, para entrar en vigor el 1º del mismo año.

El propio Mario de la Cueva comenta que “la ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la justicia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar

constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.¹²

¹² *Ibidem.*

1.6. LAS REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvo varias reformas, algunas de ellas significativas, por ejemplo, en el año de 1974 fueron cinco reformas las que se llevaron a cabo, modificándose varias disposiciones, y los años siguientes también se efectuaron diversas reformas, pero las más sobresalientes fueron las de 1980.

Refiriéndose concretamente a esta última reforma laboral aludida, mencionaremos que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral.

Después de los debates procedentes se aprobaron dichas reformas, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor hasta el día 1º de mayo de ese mismo año.

La reforma laboral de 1980 es de gran trascendencia ya que se modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones, respectivamente. Por lo tanto el Procedimiento Laboral experimentó cambios importantes y esenciales.

José Dávalos comenta dicha reforma laboral diciendo lo siguiente: “Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.”¹³

¹³ DAVALOS, José. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1988. P. 74.

Sin lugar a dudas es fundamental que el Derecho Procesal del Trabajo también evolucione, pues servirán de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías.

El aspecto procesal de la Ley Federal del Trabajo es de mucha trascendencia ya que se basa en principios esenciales como son; su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte, y es protector del trabajador, por ejemplo, cuando se da la suplencia de la defensa deficiente, además, se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el laudo correspondiente y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos como el de embargo.

Por otra parte, se dedica todo un capítulo relativo a las pruebas, siendo admisibles, en el proceso todos los medios que no sean contrarios a la moral y al derecho, especialmente se contienen normas con relación a la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional e instrumental.

Comparando lo anterior con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos grandes diferencias pues en este ordenamiento son pocas las disposiciones de carácter procesal, inclusive no se dedica todo un título para el proceso ya que el título séptimo trata “del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo”, lo que revela en enfoque principal dado hacia el Tribunal y no hacia el procedimiento. Por tanto, no es de extrañar la falta de normas sobre las pruebas y los procedimientos para la Ejecución de los Laudos. Consecuentemente, queda claro que el aspecto procesal está mejor regulado en la Ley Federal del Trabajo, la cual de manera supletoria cubre las omisiones en que incurre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO Y
CONCEPTUAL

2.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico.

De acuerdo con Rafael de Pina, citado por Nestor de Buen, el derecho procesal del trabajo es “el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”. Por otra parte, la enciclopedia jurídica señala que se trata de la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.¹⁴

El derecho procesal del trabajo es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y los procesos de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales, de acuerdo con la definición proporcionada por Alberto Trueba Urbina.

El derecho procesal del trabajo forma parte del derecho público y estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.

El derecho laboral forma parte del derecho público y del derecho social, ya que está destinado precisamente a regular una función pública jurisdiccional. Tiene carácter imperativo ya que esa es una cualidad necesaria del derecho procesal y todo derecho social es esencialmente imperativo.

Se trata de un derecho autónomo, con principios y tribunales propios, con objetivos parcialmente diferentes y definitividad de las resoluciones.

¹⁴ DE BUEN, Nestor. *Derecho procesal del trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1996. P. 37

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley”.

Breña Garduño comenta que el fin del proceso es satisfacer a la justicia, y en busca de ella el nuevo derecho procesal del trabajo pone en práctica una serie de principios jurídicos como son el de la publicidad, oralidad, dispositividad de economía procesal, concentración, sencillez del proceso.

La justicia laboral debe ser gratuita, pronta y expedita para satisfacer el artículo 17 de la Constitución que señala que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.¹⁵

El acuerdo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la etapa de demanda y excepciones, que hizo efectivo el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haberse presentado la contestación por escrito, a pesar de que compareció el representante legal de la demanda y dio respuesta oral a la demanda, infringe el artículo 685 de la LFT, que establece que el procedimiento ante las juntas es predominantemente oral; no puede considerarse que en aras de una presunta

¹⁵ BREÑA Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*. México, Harla, colección leyes comentadas. 1999. P.522

economía procesal se infringe el procedimiento establecido por la Ley, pues ello implicaría una violación a la garantía de legalidad, tutelada por el artículo 14 constitucional.¹⁶

Al respecto, el artículo 873 señala si ninguna de las partes concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

La no comparecencia de las partes a dicha audiencia para que manifiesten lo que a su derecho convenga, significa que no se ha realizado dicho acto procesal.

En cuanto al artículo 685, el fin del proceso consiste en satisfacer a la justicia y en busca de ella el nuevo derecho procesal del trabajo pone en práctica una serie de principios jurídicos como son el de publicidad, oralidad, dispositividad de economía procesal, concentración, sencillez del proceso, y en forma muy especial, en atención a la naturaleza del derecho del trabajo, la ley consigna la suplencia de la queja.

Artículo 686

“El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.

Los procedimientos paraprocesales señalados en el artículo 686 son todos aquellos actos en que las Juntas tienen competencia para realizar a solicitud de las partes o bien de oficio, sin que medie conflicto alguno. Las Juntas durante el procedimiento pueden en cumplimiento de sus funciones realizar aclaraciones o subsanar irregularidades, pero, una vez que han dictado una resolución, ésta es inmodificable por la misma autoridad.

¹⁶ AD 1747/87 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Suárez Torres.

Las Juntas no están autorizadas para revocar sus propias determinaciones.

Artículo 687

“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”

Esta libertad que se da a las partes, y la falta absoluta de exigencia de formas tiende a satisfacer los principios de economía y sencillez del proceso.

Artículo 688

“Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.”

La justicia debe ser pronta y expedita y con tal fin toda autoridad tiene la obligación de auxiliar a las juntas.

A fin de comprender el proceso laboral, es necesario definir las partes que intervienen.

Art. 689.

“Son parte del proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones.”

Art. 690.

“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamados a juicio por la Junta”.

A estas personas procesalmente se les denomina “tercero interesado”

2.2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El proceso de trabajo es sustancialmente oral, quiere decir que las actuaciones ante las propias juntas, con la requerida intervención de las partes, constituyen la forma ordinaria de conducción del proceso.

El artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo señala que las juntas federales y locales de conciliación se someterán a las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de la LFT. En la fracción I se dispone que dichas juntas deberán procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

En la fracción II se les faculta para recibir las pruebas que los patrones o trabajadores juzguen conveniente rendir ante ellas en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término será de diez días como máximo. Se trata de una decisión original, ya que se presenta un ofrecimiento y un desahogo de pruebas sin la previa formación de la litis. No son válidas las reglas sobre carga de la prueba; relación de preguntas sobre los hechos controvertidos; periodos estimados para una inspección, entre otros. Sin embargo pese a lo anterior se trata de un mecanismo de valor. La intención es la de facilitar el desahogo de pruebas en el lugar donde los interesados tienen mejores medios para llevarlo a cabo.

Una vez concluida la etapa conciliatoria y la recepción de pruebas, en su caso, los autos se enviarán a la junta competente para el efecto de que se haga cargo de la etapa de arbitraje.

Las partes deberán señalar domicilio en el lugar de residencia de la junta y de no hacerlo, las subsecuentes notificaciones, inclusive las personales, se harán por medio del boletín o de los estrados de la junta correspondiente, según el artículo 866 de la LFT.

Dependiendo de la naturaleza del negocio y de la cuantía, el procedimiento subsecuente será el ordinario o el especial laboral.

En caso de que no existan juntas de conciliación permanentes en el lugar de los hechos, los trabajadores y los patrones podrán acudir ante la representación de la STPS o de la autoridad municipal según el caso, para que integre una junta de conciliación accidental según lo dispuesto por el artículo 868.

El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. Se trata de un procedimiento de carácter general, preferentemente los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

El juicio ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina Oficialía de partes o Unidad receptora. La demanda debe formularse por escrito acompañado de una copia para cada uno de los demandados, y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. La oficina receptora deberá turnar de inmediato la demanda al Pleno o a la Junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que según el artículo 873, deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en el que se haya recibido el escrito de demanda. La notificación a las partes debe hacerse cuando menos diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda.

El artículo 873, al respecto, menciona que en todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pedido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sugiere que la demanda la tenga presente quien tenga facultades para recibir notificaciones. Al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada, ahorrando con ello un trámite innecesario. Si la demandada tiene representantes legales que asisten diariamente a la misma junta, también de inmediato se les notifica. En el acuerdo de admisión la junta debe mejorar la demanda, o, si se trata de un trabajador y la junta notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, como lo señala el artículo 874 en su párrafo segundo.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial salvo que las partes concurren en la misma o cuando el actor desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no han sido notificados

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas, de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dentro del artículo 876 se señalan los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria.

Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño, particularmente en las juntas

que atienden un número considerable de juicios ya que los funcionarios no disponen de mucho tiempo para llevar a cabo labores de convencimiento.

Las partes deben intentar la conciliación, pero si no lo hacen deben ser empujadas por sus abogados. La etapa conciliatoria normalmente se declara terminada con la frase: ““las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje”.

“Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.”

La etapa conciliatoria se puede suspender a petición de ambas partes y por una sola vez y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes.

En cuanto a la inconformidad, con arreglo, si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

En torno a la inconformidad, según la fracción V y VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dice que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de demanda y excepciones está integrada por distintos momentos.

La etapa de reconciliación, por su parte, se inicia con una exhortación del presidente de la junta especial que, debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga claramente. Si el arreglo no puede lograrse se iniciará la fijación de la controversia.

En cuanto a la exposición de la demanda por el actor, éste puede formular su demanda ratificando el escrito inicial o bien haciendo aclaraciones pertinentes respecto a las observaciones que le hubiere podido hacer la junta. También puede modificar lo dicho previamente, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno lo planteado antes.

La contestación de la demanda es la respuesta que el demandado da. El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios.

El demandado puede, por descuido u omisión, dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda, y la regla general es rotunda: "El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario" Con ello, se coloca al demandado en peor situación que si no hubiese asistido a la audiencia.

Cuando se da el caso en el que el demandado se limite a negar el derecho alegado, sin aludir a los hechos, importa la confesión de los hechos, si bien no ocurre lo mismo en la situación inversa porque la confesión de los hechos no importa la aceptación del derecho.

A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente previo y especial pronunciamiento, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve una cuestión, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda. Se trata con ello de evitar un medio de dilación del proceso con la invocación de una incompetencia que puede ser cierta, pero que suele ser infundada, sin embargo la ley no precisa si la falta de contestación podrá superarse con prueba en contrario. Nestor del Buen lo niega.

Las partes, de acuerdo con la fracción VI del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, podrán una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en las actas las alegaciones que lo solicitaren. Esto es una norma imprecisa, dado que la brevedad no se mide en tiempo. Se trata de un concepto relativo.

La VII del artículo 878 de la citada ley indica que si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Cuando hay controversia en cuanto a los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La regla general del artículo 879 de la LFT es que “la audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Sin embargo, respecto a lo anterior, la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación de la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido, y de no concurrir el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.”

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas plantea también diferentes momentos. En cuanto al orden del ofrecimiento, el artículo 880 de la LFT dispone que el actor ofrecerá pruebas en primer término, en relación con los hechos controvertidos. Ello implica que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos, y que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si el demandado no comparece, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda, y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después el actor si así conviene a sus intereses.

La objeción constituye un acto procesal en virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento. En el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas al actor. En su turno el actor objetará las del demandado. La fracción II señala que ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, éste puede solicitar que la audiencia sea suspendida para reanudarse a los diez días siguientes, para que dentro de ese plazo pueda preparar las pruebas correspondientes a dichos hechos.

La junta deberá dictar acuerdo de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes.

Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

El artículo 685 señala que el proceso de trabajo es predominantemente oral, lo que significa que lo más importante es que el procedimiento se desahoga en audiencias lo que obliga a la comparecencia personal de las partes o de sus apoderados.

Sin embargo, en algunos casos se pueden presentar pruebas mediante escritos ante la junta.

En lo tocante al desahogo de las pruebas, la pretensión de la ley es que esto se lleve a cabo en una sola audiencia, sin embargo en los casos en que no sea posible, podrán celebrarse varias audiencias. La junta deberá ordenar que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, como lo señala el artículo 883, y deberá la

junta tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado, o aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha. Sin embargo, no siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, por lo cual resulta necesario señalar una nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada, se tiene que señalar una nueva fecha y prepararla adecuadamente. Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no será suspendida. En estos casos la junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y de no hacerlo pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Los alegatos, por otra parte, se pueden producir por escrito o verbalmente, si bien, de acuerdo a las reglas, se hará constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva. El alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos de la demanda y su contestación.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes, el auxiliar de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Al respecto, el artículo 885 señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días. En la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador.

El dictamen es un proyecto de laudo según la LFT, y las cuatro fracciones del artículo 885 en su parte final, expresan su contenido:

- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra réplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;
- Un señalamiento de los hechos controvertidos;
- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- Los puntos resolutivos.

Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes explicadas, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogo de las diligencias propuestas por los representantes. En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio

con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado, como lo señala el artículo 888. Al respecto, el artículo 889 señala que en caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

En el caso de que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones, el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo probado, es decir, tomando en consideración el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución, tarea que se denomina engrose. La falta de engrose determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquier acta de discusión. Es necesario que se le dé forma de laudo a esos puntos de vista. El artículo 890 establece que el engrose del laudo, y en definitiva, su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá recoger el secretario.

Una vez que el laudo se ha firmado, el secretario de la junta lo deberá turnar al actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

En cuanto a la actuación de mala fe, el artículo 981 dispone que si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta y la misma multa podrá imponérsele a los representantes de las partes.

2.3. DE LOS INCIDENTES

“Incidente es todo problema de carácter accesorio o secundario, pero que surge en relación con el conflicto principal.”¹⁷

La Ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes, en general, sino sólo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de especial pronunciamiento.

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por la ley, como lo señala el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 761

“Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo en los casos previstos en la Ley.”

Art. 762

“Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación y,
- V. Excusas

El incidente de previo y especial pronunciamiento, suspenden el procedimiento mientras se tramita la cuestión accesorio que dio lugar al incidente. Aparentemente hay una contradicción en este artículo y lo que establece el artículo 711, pero esto es más aparente que real, porque si bien el artículo 711

determina que el procedimiento no será suspendido mientras se tramite la excusa, la segunda parte del mismo dispone que esto ocurrirá salvo en contrario de la ley, y esta disposición en contrario es la que se encuentra en el artículo 762 por lo cual no hay contradicción sino complementación.

Art. 763

“Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano; oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.”

Este artículo fundamenta al anterior.

Art. 764

“Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.”

Art. 765

“Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.”

Este artículo muestra que los incidentes pueden resolverse de plano o mediante procedimiento especial y fundamenta los artículos 762 y 709 fracc.III , y 711 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, artículos 761 a 765, se pueden intentar los siguientes criterios de clasificación de los incidentes:

- Incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve;

¹⁷ BREÑA Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*. México, Harla, colección

- Incidentes que se tramitan por cuerda separada;
- Incidentes por previo y especial pronunciamiento.
- Incidentes que se resuelven de plano.

La regla general es que los incidentes deben resolverse en el mismo expediente en que se promueve y sólo por excepción, por cuerda separada. En los mismos términos, la regla general será que los incidentes se resuelvan de plano y sólo tratándose de los superincidentes (cuestiones que no hay más remedio que atender, ya que de no hacerlo, el riesgo de un esfuerzo inútil estaría absolutamente presente), se resolverán con previo y especial pronunciamiento. En estos casos no autorizan la suspensión del procedimiento.

La ley es muy concreta al establecer los trámites de los incidentes. Como regla general señala que “cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá del plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato”.¹⁸ Esto significa que planteado el incidente la junta se abocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia sólo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato, continuando el procedimiento enseguida. Esta regla, sin embargo, no es absoluta.

Los incidentes de nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y, por regla general, de las subsecuentes por defectos de:

- competencia
- actuación en día inhábil
- falta de formalidades en una actuación
- actuación fuera de término
- notificación

Icyes comentadas. 1999. P.551

¹⁸ Artículo 763, Ley Federal del Trabajo. Primera parte

Los efectos de la constatación de la nulidad consistirían en la declaración de la ineficacia de la actuación y de sus consecuencias directas. Una actuación nula no afecta a otras posteriores si estas tienen una vida independiente

La regla fundamental en esta materia es la contenida en el artículo 764: “Si de autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano”.

En cuanto a los incidentes de incompetencia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 878-V la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

El incidente de falta de personalidad tiene perfiles distintos de los demás superincidentes. Esta considerado en el artículo 762 en el grupo de los que exigen previo y especial pronunciamiento pero no requiere de la fijación de una audiencia especial. Debe resolverse de plano y no por cuenta separada.

En lo tocante al incidente de acumulación, surge a veces la duda de su tramitación, esto es, si promovida la acumulación en la etapa de demanda y excepciones, la circunstancia de que se trate de un incidente a resolver con previo y especial pronunciamiento y por cuerda separada, en audiencia especial releva o no, en tanto se resuelve, de la carga de contestar la demanda. Es evidente que la naturaleza misma del incidente, esto es, el ser de previo y especial pronunciamiento, implica la suspensión del juicio en lo principal, también en virtud de un principio de economía procesal.

El incidente de excusas permite advertir que en el caso el incidente debe ser promovido, no por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes. La ley, en su artículo 711 indica que el procedimiento no deberá suspenderse salvo disposición en contrario de la ley.

La ley señala que los incidentes sin trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes.

2.4. DE LAS PRUEBAS

“La prueba es la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”¹⁹

Se puede hablar básicamente de tres sistemas diferentes de pruebas:

- Sistema de la prueba libre
- Sistema de la prueba legal o tasada
- Sistema mixto

El sistema de prueba libre otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas... esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, lo que quiere decir, sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

En el sistema de la prueba legal la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulado por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

El sistema mixto, por otra parte es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. Es necesario señalar que no siempre el legislador es contralor del juez en la valoración de las pruebas, ya que en ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo, que al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las juntas de conciliación y arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

¹⁹ DE PINA, Rafael. *Tratado de las pruebas civiles*. Porrúa, México, 1942. P. 35

En torno a cuál de los tres sistemas se puede incluir el que sigue el procedimiento laboral, diversos autores han emitido sus comentarios.

Cavazos Flores, por su parte, afirma que la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas no implica que la junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente.²⁰

Con la reforma a la Ley en 1980, el artículo 841 señaló: “los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o fórmulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 señala como medios de prueba los siguientes:

- Confesional;
- Documental;
- Testimonial;
- Pericial;
- Inspección;
- Presuncional
- Instrumental de actuaciones; y
- Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Por reforma de mayo 1º de 1980, surgió un nuevo derecho procesal del trabajo en el que ya se consignan siete medios de prueba y se deja abierta la posibilidad en la fracción

²⁰ CAVAZOS Flores *35 lecciones de derecho laboral*. Trillas, México, 1982. P. 370

VIII para que valiéndose de medios técnicos o científicos las partes puedan probar lo que afirman.

La Ley señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios al derecho y a la moral, especialmente las señaladas con anterioridad.

Art. 777:

“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesadas por las partes”

Lo anterior significa que, además de que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos debe relacionarse concretamente cada prueba con el hecho a que corresponda.

Art. 778:

“Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos”

Lo anterior precluye para las partes, el derecho a ofrecer pruebas. Las excepciones que se establecen son lógicas, ya que sería imposible ofrecer una prueba sobre algo que no ha ocurrido. Breña Garduño señala que “la prueba de necesidad de tachar a un testigo, es imposible de ofrecer mientras se ignore quienes son los testigos”.²¹

Art. 779.

“La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentales, expresando el motivo de ello”.

Este desechamiento de pruebas debe estar fundado y motivado de acuerdo con el artículo 16 constitucional referente a las garantías individuales.

²¹ BREÑA Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*. Op. cit. p. 560

Art. 780.

“Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo”

Si no se presentan los elementos necesarios para el desahogo de las pruebas, se corre el riesgo de que la Junta las deseche.

Art. 781.

“Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objeto que se exhiben”.

Ambas partes tienen el derecho de examinar las pruebas. Se trata de una formalidad esencial del procedimiento que se debe satisfacer, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 constitucional

Tipos o clases de pruebas

La prueba confesional, es “la declaración que hace una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste”.²²

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: la de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de persona moral y la de hechos propios.

“La prueba confesional es personalísima, debe referirse a hechos propios, y sólo la pueden rendir las partes a través de las posiciones que le articule la contraparte.”²³

²² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA tomo III p. 807

²³ BREÑA Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*, Op. cit. p. 572

El artículo 790 señala que en el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles, son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que han sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre las que no exista controversia.

III. El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la frac. II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoya su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta, las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva y,

VII Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, la apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.”

La prueba documental es aquella que consiste en un objeto que por su índole puede ser llevado físicamente a la presencia del juez.

Los documentos se pueden clasificar considerando diferentes criterios: pueden ser documentos públicos o privados, originales o copias, en idioma castellano o en otro idioma, y pueden ser un escrito o un simple objeto.

El artículo 795 señala que:

“Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones”

Los documentos expedidos por notarios son también documentos públicos.

Los documentos privados, de acuerdo con el artículo 796, “son aquellos que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”.

La prueba testimonial, por otra parte, es aquella que presenta el testigo. Eduardo Pallares señala que testigo es “toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo”.²⁴

²⁴ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de derecho procesal civil*. Editorial Porrúa. P. 765

Testigo se considera también a la persona que comunica al juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso.

La prueba pericial es aquella que proporcionan los peritos o las personas que sin ser parte, emiten, con la finalidad de provocar la convicción judicial, en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido de índole procesal en el momento de su captación.

Artículo 822:

“Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley”

El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

La prueba de inspección es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio. No es una prueba en sí misma sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos.

Las pruebas inadmisibles son aquellas contrarias a la moral y al derecho que no deben ser admitidas.

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos, como el que las pruebas sean referidas a los hechos controvertidos tal y como lo señala el artículo 777. Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos

supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que hagan valer en contra de los testigos.

2.5. DE LAS RESOLUCIONES LABORALES

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. , lo cual implica que las juntas de conciliación, como autoridades judiciales, deban dirigir de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso se manifiesta.

En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible

Las resoluciones de las juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que voten.

De todas las resoluciones laborales la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo. Alberto Trueba Urbina, por ejemplo, le da el carácter de sentencia definitiva.²⁵

De acuerdo con el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo contendrá:

- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- Nombre y domicilios de las partes y de sus representantes;
- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta.
- Extracto de los alegatos;
- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- Los puntos resolutivos.

²⁵ TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo*. P. 512

En el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

En las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que ciertamente, la ley no exige. La primera parte es el proemio, en donde se hace referencia a la identificación que exige la ley; la segunda parte se denomina resultados y expresa los antecedentes de la reclamación, fija la litis, enuncia las pruebas y resume, si los hay, los alegatos. La tercera parte se denomina considerandos y contiene las apreciaciones de la junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo. Los puntos resolutivos son, simplemente, las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

Una de las reformas más importantes a la legislación laboral determina las facultades de las juntas en la emisión de los laudos, contenido en el artículo 841 que señala: “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

El artículo siguiente, 842 dispone:

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

Dos disposiciones de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la determinación precisa de las prestaciones económicas que deba pagar el demandado. En el artículo 843 se indica que en los laudos se determinará el salario que sirva de base a la condena,

cuantificándose la prestación a que la misma se refiera y señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. “Solo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”.

Artículo 844

“Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse”.

2.6. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

La impugnación es el acto por el cual se exige del órgano jurisdiccional la resolución o revocación de una resolución judicial, que no siendo nula o anulable, es sin embargo violatoria a la ley y, por tanto, injusta.

Entre los medios de impugnación destacan la protesta, el incidente de nulidad, la oposición de tercero, entre otros.

El juicio de amparo constituye típicamente un medio de impugnación. La historia del amparo laboral se encuentra íntimamente ligada al proceso de juridización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El concepto de medios de impugnación alude a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad. Briseño Sierra señala que la peculiaridad que singulariza a la instancia impugnativa, es la pretensión de resistir la existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos.²⁶

Alcalá Zamora, por su parte, señala que los medios de impugnación son los actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que resulta errónea en cuanto a la fijación de los hechos.²⁷

Entonces, los medios de impugnación son actos procesales de las partes y de los terceros legitimados, ya que sólo aquellos y éstos pueden combatir las resoluciones del juez. Este último o su superior no pueden combatir sus propias resoluciones, no pueden hacer valer medios de impugnación en contra de sus propias decisiones o de las de sus inferiores jerárquicos.

²⁶ BRISEÑO Sierra, Humberto. *Derecho procesal*. Editorial Trillas, México, 1969. p. 672

Los medios de impugnación están dirigidos a obtener un nuevo examen, el cual puede ser total o parcial y una nueva decisión acerca de una resolución judicial.

La resolución judicial es el punto de partida o antecedente de los medios de impugnación. El nuevo examen y la nueva decisión recaerán sobre esta nueva resolución judicial impugnada.

Los motivos que aduzca el impugnador pueden ser que la resolución judicial combatida no esté ajustada a derecho en el fondo o en la forma, es decir, *errores in iudicando* o *in procedendo*, o bien que contenga una equivocada fijación de los hechos, por haber apreciado inadecuadamente los medios de prueba practicados en el proceso.

El supuesto de los medios de impugnación viene a ser la resolución u omisión combatida; Los requisitos, las condiciones de tiempo, forma y contenido; y por último, los presupuestos, la competencia del órgano que resuelve la impugnación, el modo de sustanciar y la resolución buscada.

Por regla general, las resoluciones judiciales son supuestos de los medios de impugnación. Se puede clasificar los diversos medios de impugnación en razón de:

1. La generalidad o especificidad de los supuestos que pueden combatir;
2. La identidad o diversidad entre el órgano que dictó la resolución impugnada y el que decidirá la impugnación,
3. Los poderes atribuidos al tribunal que debe resolver la impugnación.

De acuerdo con el primer criterio, los medios de impugnación pueden ser ordinarios, especiales o excepcionales. Los ordinarios son los que se utilizan para combatir la generalidad de las resoluciones judiciales. Son el instrumento normal de

²⁷ ALCALÁ- Zamora y Levene. *Derecho procesal penal*, Buenos Aires, Editorial G. Kraft, 1945. p. 259

impugnación. “Los medios de impugnación especiales son aquéllos que sirven para impugnar determinadas resoluciones judiciales, señaladas en concreto por la ley. Los de impugnación excepcionales son aquéllos que sirven para atacar resoluciones judiciales que han adquirido la autoridad de cosa juzgada.”²⁸

Desde el segundo punto de vista se considera que hay medios de impugnación verticales y horizontales. Son verticales cuando el tribunal que debe resolver la impugnación es diferente del juzgador que dictó la resolución combatida. Aquí se distinguen pues, dos juzgadores diversos: el que va a conocer y a resolver el medio de impugnación (tribunal ad quem) que generalmente es un órgano de superior jerarquía; y el que pronunció la resolución impugnada (juez a quo).

A estos medios de impugnación verticales también se les llama devolutivos, ya que se consideraba anteriormente que en virtud de ellos se devolvía la jurisdicción al superior jerárquico que la había delegado en el inferior.

De los medios de impugnación horizontales conoce el mismo juzgador que dictó la resolución combatida. En estos medios de impugnación no hay la separación orgánica entre juez a quo y juzgador ad quem; Hay identidad entre el juez que resolvió y el que reconoce del medio de impugnación. A diferencia de los medios de impugnación verticales, a los horizontales se les llama no devolutivos y también remedios, ya que permiten al juez que dictó la resolución enmendar por sí mismo (remediar) los errores que haya cometido.

Desde el punto de vista de los poderes atribuidos al tribunal que debe resolver la impugnación, los medios impugnativos se pueden clasificar en medios de anulación, de sustitución y de control. A través de los medios de anulación, el tribunal que conoce de la impugnación puede decidir solo sobre la nulidad o la validez de la resolución o del procedimiento impugnados. En caso de que el tribunal ad quem declare la anulación del acto o del procedimiento impugnados, estos pierden toda eficacia jurídica por lo que el juez

²⁸ ALCALÁ, Zamora y Levene. op. cit. p. 269

a quo deberá emitir una nueva resolución o seguir, a instancia de la parte interesada, un nuevo procedimiento.

A diferencia de los medios de anulación en los que el tribunal solo decide sobre la nulidad o la validez del supuesto de la impugnación, en los medios de sustitución el tribunal ad quem se coloca en situación similar a la del juez a quo, lo viene a sustituir, por lo que puede confirmar, modificar o revocar la resolución impugnada. En estos dos últimos casos, la nueva resolución sustituye, parcial o totalmente, a la resolución combatida.

Por último, en los medios de control el tribunal ad quem no invalida o convalida la resolución impugnada, ni la confirma, modifica o revoca, sino que se limita a resolver sobre su aplicación; a decidir si dicha resolución debe o no aplicarse, si debe o no quedar subsistente.

“Generalmente se identifican los conceptos de medios de impugnación y de recursos como si fueran sinónimos, sin embargo, la doctrina considera que los recursos sólo son una especie de los medios de impugnación que vienen a ser el género. Además de los recursos, que son la especie de medios de impugnación más importantes, existen otras especies, tales como la promoción de un ulterior proceso, los incidentes impugnativos, etc”.²⁹

Los recursos se caracterizan por ser medios de impugnación que se plantean y resuelven dentro del mismo proceso; combaten resoluciones dictadas en el curso de éste o bien impugnan la sentencia definitiva, cuando todavía no es firme, abriendo una segunda instancia dentro del mismo proceso. No inician un nuevo proceso, sino sólo continúan el ya existente, llevándolo a una nueva instancia, a un nuevo grado de conocimiento. No plantean un nuevo litigio ni establecen una nueva relación procesal; sólo implican la revisión, el nuevo examen, de la resolución recurrida. Las partes, el conflicto y la relación procesal siguen siendo los mismos.

²⁹ ALCALÁ, Zamora *op. cit.* p. 94

Un medio de impugnación diferente de los recurso es la promoción de un ulterior proceso, como es el caso, en el derecho procesal civil distrital, de la llamada apelación extraordinaria, la cual en realidad no es un recurso, sino un verdadero proceso impugnativo, un nuevo proceso para anular otro en el cual ha habido violaciones en determinadas formalidades esenciales del procedimiento.

Es importante mencionar que en materia laboral, no se implementan los medios de impugnación, sin embargo la explicación anteriormente expuesta sobre los mismos, es con el objeto principal de hacer notar en el presente trabajo, lo tardado que sería el procedimiento laboral si en éste establecieran los medios de impugnación antes mencionados, considerando asimismo, que irían en contra del espíritu de los legisladores en la materia y señalados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone que el proceso debe ser público, gratuito, inmediato y predominantemente oral.

Asimismo es importante resaltar que en materia laboral tampoco se da la suplencia de la queja, en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que de acuerdo a lo señalado, el único medio de impugnación dentro del procedimiento laboral es el Juicio de Amparo

2.7. PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN

La apelación es un instrumento normal de impugnación de las sentencias definitivas; en virtud de ella, se inicia la segunda instancia, el segundo grado de conocimiento del litigio sometido a proceso.

“Las sentencias, tanto las definitivas como las interlocutorias, son por regla apelables”.³⁰

La apelación puede interponerse en forma oral o escrita. Cuando es en forma oral, debe formularse en el acto mismo de la notificación de la resolución impugnada; cuando se formula por escrito debe interponerse en un plazo que varía según la naturaleza de la resolución apelada: cinco días, tratándose de sentencias definitivas y tres días tratándose de sentencias interlocutorias o autos.

La queja es un recurso especial y vertical y tiene por objeto impugnar determinadas resoluciones judiciales denegatorias que el recurrente encuentra injustificadas. Sólo puede ser utilizado para combatir resoluciones específicas y es vertical en cuanto que su conocimiento y resolución corresponden al superior jerárquico.

El recurso de queja se debe presentar por escrito, la interposición del recurso debe ser motivada, es decir, con la expresión de los agravios que cause esa determinación, indicando tanto las disposiciones legales que se dejaron de aplicar o que se aplicaron ilegalmente, como los argumentos jurídicos que demuestren la violación correspondiente. El plazo para interponer el recurso de queja es muy breve: 24 horas, contadas a partir de la notificación del acto reclamado. La queja se debe interponer directamente ante el tribunal ad quem, pero el quejoso debe comunicar al juez a quo, dentro del mismo plazo, que ha interpuesto el recurso ante aquél, acompañándole copia del escrito en el que se contenga la queja. El juez a quo, en un plazo de tres días, contados a partir de que tenga conocimiento

³⁰ BECERRA Bautista, José. *El proceso civil en México*. Harla, México, 1980. p. 548

del recurso, debe remitir al superior un informe con justificación, en el cual exprese los motivos legales que tuvo para dictar la resolución combatida. El tribunal ad quem debe resolver el recurso en un plazo de tres días a partir del día en que el juez a quo haya rendido el informe con justificación.

2.8. DE LA REVISIÓN DE LOS ACTOS DE EJECUCIÓN

Al respecto de la revisión de los actos del ejecutor, Nestor de Buen señala que en una curiosa mezcla de verdaderos recursos en contra de los actos de los funcionarios que ejecuten: presidentes, actuarios y funcionarios legalmente habilitados, se consagra uno de los capítulos de mayor complicación en la Ley Federal del Trabajo, ya que son obvias las omisiones en que el legislador ha incurrido.

Es necesario explicar que la revisión de actos de ejecución no afecta, en principio, a las propias juntas sino a los ejecutores. Por ello mismo se ha previsto un proceso en el que el nivel descendente de los propios ejecutores se convierten en fiscalizadores de los ejecutores de menor rango, creando por descendencia una especie de segunda instancia dentro de un grupo que era, antes, homogéneo. De igual forma, cuando el ejecutor es el presidente de la junta, el órgano revisor será el Pleno. Esto supone un desdoblamiento de entidades esencialmente integradas que de esa manera asumen las funciones de revisión de los actos de quienes, normalmente, son parte de ellas mismas.

Hay que tener especial cuidado con la interpretación de la ley, ya que su texto es confuso. El artículo 849 señala que procede la revisión de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en las siguientes hipótesis:

Ejecución de los laudos;
Ejecución de los convenios;
Ejecución de las resoluciones que ponen fin a las tercerías;
Dictados en las providencias precautorias.

En el artículo 850 se dispone:

De la revisión conocerá:

- La Junta de Conciliación o Junta Especial de la Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;

- El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los usuarios o funcionarios legalmente habilitados;

- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

La ley exige ciertos requisitos formales para la tramitación de la revisión, mismos que son:

1. Debe promoverse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne (art. 851).

2. Al promoverse la revisión, se ofrecerán las pruebas respectivas (art. 852-1)

3. Del escrito de revisión, se dará vista a la parte contraria por tres días para que exponga lo que considere pertinente y, en su caso, ofrezca pruebas (art. 852-II).

4. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos que habrá de verificarse dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución. (art. 852-III).

CAPÍTULO III
LA REINSTALACIÓN EN MATERIA
LABORAL

3.1. LA REINSTALACIÓN

La reinstalación consiste en ocupar nuevamente al trabajador despedido. Su definición textual se refiere a instalar de nuevo, es decir, volverlo a restablecer en posición de un cargo, en un beneficio o en el lugar de trajo debido.

La reinstalación en el trabajo, consiste en restablecer al trabajador nuevamente en el lugar de trabajo de donde fue separado injustificadamente, es una consecuencia jurídica del resultado del juicio laboral en que hizo valer la acción de reinstalación.

Esta figura jurídica corresponde a la restitución en los derechos laborales del trabajador constitutivos de la relación laboral, hasta antes de su rompimiento y que como consecuencia se debe restablecer en el propio momento de la reinstalación.

Lo anterior encuentra su apoyo en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, presupuestos básicos en el ejercicio de la acción que tiene el trabajador cuando se siente despedido injustificadamente, a saber:

“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Cabe destacar que el precepto jurídico en comentario, refiere esencialmente que la acción de reinstalación debe realizarse en el trabajo que desempeñaba, esto es, en el puesto de base, de planta o eventual, se refiere así mismo al centro o lugar de trabajo en que la reinstalación debe realizarse y no en otro lugar diferente al mismo, ya que llegaría al incumplimiento del laudo, en su caso de la orden de reinstalación, porque ya no sería el

mismo puesto, términos y condiciones en lo que venía desempeñando hasta antes del conflicto laboral.

Lo anterior se debe considerar así, en virtud de que en la práctica diaria las resoluciones laborales en muchos casos, son omisas en cuanto a estos presupuestos jurídicos-laborales, esto es que no se indica el centro o lugar de trabajo, los términos y condiciones en que se debe llevar a cabo el acto de la reinstalación y trae como consecuencia trastornos en la ejecución del laudo en su caso, que en perjuicio del trabajador haga negatorio el derecho de obtener de nueva cuenta el trabajo perdido.

3.2. LA REINSTALACIÓN EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN

La etapa de conciliación se da una vez iniciado el procedimiento laboral de acuerdo con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación

- b) De la demanda y excepciones y

- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

- d) La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”.

El desarrollo de la etapa conciliatoria tiene una función esencial dentro del procedimiento laboral, en el sentido de que la autoridad de trabajo tiene la obligación de que las partes lleguen a un arreglo antes de pasar a la etapa del arbitraje, función que debe llevar a cabo esa autoridad en conjunto con las partes sin que intervengan en ella los abogados, patronos o asesores, para que el advenimiento entre las partes sea realmente verdadero, y se llegue a la solución del conflicto en determinadas condiciones como serían por parte del patrón otorgar la reinstalación reclamada, dar la indemnización Constitucional, por parte de trabajador aceptar en su caso lo que el patrón le proponga, con la reducción de las acciones secundarias a la principal, esto es que no se podría dar al trabajador el cien por ciento de su reclamación, ya que sería injusto obligar a la parte patronal a cubrir la reclamación del trabajador.

Esta etapa es de gran importancia para la autoridad laboral ya que significa reducir el número de juicios tendientes a resolver en su competencia, hacer más sencilla la impartición de Justicia Social para los juicios que tiene en instrucción y cumplir con los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.

Una vez iniciado el procedimiento laboral en términos del artículo 876 del Código Obrero, la etapa se desarrollará de la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente ante la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, probado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Por lo tanto, existe la posibilidad jurídica que entre las partes se llegue a un arreglo conciliatorio, en el que de llegar a un acuerdo se debe dar por terminado el conflicto, mediante un Convenio que producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, ante esta posibilidad se da el caso de que el patrón restablezca al trabajador en las labores contratadas, en su centro o lugar de trabajo y en los mismos términos y condiciones que lo venía prestando, con claridad y precisión.

Ante esta situación se debe concluir que la autoridad laboral bajo el imperio que le otorga la Ley, dará por terminado el conflicto ya que el reconocimiento de la acción principal es expresa e indubitable y es claro que se está ante la naturaleza jurídica de la institución del allanamiento previa la aprobación de esa autoridad laboral, en donde la reinstalación otorgada debe hacerse en los términos ya citados sin que pueda haber objeción alguna por parte del patrón u oposición a la misma, en el centro o lugar de trabajo donde prestaba los servicios el trabajador, hasta antes de su separación, por lo tanto la reinstalación otorgada en esta etapa debe realizarse sin obstáculo alguno y con las consecuencias jurídico laborales como la restitución de su antigüedad, de posición escalafonaria, los derechos contractuales, etcétera.

Debemos señalar que en la etapa conciliatoria únicamente es para que las partes sometan sus diferencias mediante un arreglo, sin que la autoridad laboral tenga facultad alguna para que de manera coercitiva obligue a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, precisamente porque prevalece la autonomía de la voluntad de las partes en un proceso, como principio general del derecho.

3.3. LA REINSTALACIÓN DE MALA FE

Se puede decir, que en lo referente a la reinstalación, es algo sui generis dentro del proceso Laboral que se da en virtud del OFRECIMIENTO DEL TRABAJO que hace el patrón a un trabajador dentro de un conflicto laboral, cuando éste niega el despido en la etapa de arbitraje, que ha reclamado el trabajador, con el fin determinado de continuar la relación de Trabajo, esto es que al ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando de manera personal y subordinada, en el momento del acto de la reinstalación, simplemente el Patrón deja de restablecer el trabajo ofertado en los términos prometidos y que le fueron sancionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la mencionada etapa.

En consecuencia la conducta del patrón tiene un efecto jurídico en su contra como es el que la junta que sancionó el ofrecimiento de trabajo, determine que dicho ofrecimiento sea de MALA FE, dentro de la etapa del arbitraje en el procedimiento laboral, y se lleguen a modificar las cargas probatorias respecto del Despido Alegado y se pueda considerar que el mismo es INJUSTIFICADO.

Al efecto se ha interpretado por parte del Máximo Tribunal de Justicia de nuestra Nación, que el Ofrecimiento del Trabajo que se realice en un Juicio Laboral, no debe estudiarse o analizarse aisladamente, se debe realizar en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y el fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que hará de buena fe, o bien, que tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la Justificación del Despido o hostiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá MALA FE.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACIÓN DEL.

Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado, injustamente después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, deben tomarse en cuenta las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala; con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí mismo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para decretar el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y el fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que hará de buena fe, o bien, que tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.³¹

Contradicción de tesis 6/90. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito. 3 de julio de 190 Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Tesis de Jurisprudencia 10/90 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el 13 de agosto de 1990. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordoñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

³¹ Cuarta Sala. Varios 6/90.- Contradicción de tesis entre el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 3 de julio de 1990. - Cinco Voto.- Ponente.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.
Esta resolución constituye jurisprudencia en los términos de la fracción XIII del Artículo 107 Constitucional.

3.4. LA REINSTALACIÓN VIRTUAL QUE SE DA CON LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE EMPRESAS PARAESTATALES

Considero en el presente trabajo señalar que se debe partir de determinados supuestos jurídicos que se dan dentro del procedimiento de ejecución de alguna resolución laboral, en el sentido de la reinstalación que se debe realizar en el centro o lugar de trabajo en que el trabajador desempeñaba al momento de la separación que alegó como injustificada.

En primer término, se debe partir de la existencia de una resolución de la autoridad laboral, como puede ser un Convenio realizado en la etapa conciliatoria, o un laudo condenatorio a la reinstalación del trabajador en el puesto o categoría que desempeñaba; en este supuesto la resolución a cumplimentar en cuanto a la reinstalación del trabajador debe ser clara y precisa, esto es indicar el lugar en que debe ser restablecido en sus labores el trabajador, a fin de evitar obstáculos u oposiciones por parte del patrón y para que la autoridad laboral lleve a cabo el acto de reinstalación sin excesos o defectos, cuestión fundamental para las partes y el actuario ejecutor, que representa al Presidente Ejecutor en el cumplimiento del laudo emitido por la autoridad laboral.

Así encontramos que el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo establece que la ejecución de una resolución laboral (Convenio o Laudo), puede ser para el cumplimiento de un derecho, que en el caso específico de la reinstalación deja al trabajador que obtuvo en un estado de indefensión al no establecerse con claridad el lugar o centro de trabajo en que debe ser reinstalado, por lo que la propuesta que se establece es que el precepto en cita debe contener también para el cumplimiento de la reinstalación en el puesto o categoría del trabajador.

Por lo tanto en la práctica diaria en cuanto a la ejecución de las resoluciones laborales, en especial de las empresas paraestatales es que la reinstalación se realiza en el departamento Jurídico, en la Gerencia Jurídica, en el Departamento de Recursos Humanos, en las Oficinas del Director General, pero en la mayoría de las veces nunca en el centro o lugar de trabajo de las labores contratadas en el momento de la separación, el cambio de trabajo o de labores, del centro de trabajo o la reducción de prestaciones legales y contractuales, principalmente del salario y de sus prestaciones contractuales, el cambio de jornada de trabajo, todo esto sin que la autoridad laboral tenga conocimiento o se pueda enterar por algún medio distinto al de la diligencia de ejecución, en esa virtud el derecho del trabajador se verá mermado o simplemente una nueva separación, que alegará también injustificada.

Es necesario que las partes tengan definida debidamente la Garantía de Seguridad Jurídica porque es incuestionable que este tipo de reinstalaciones causa y genera molestias y gastos innecesarios para las partes e inclusive para el poder administrador de la Ley Laboral, que lleva a interpretaciones caprichosas, sin fundamento legal y a que los juicios sean interminables, de aquí la conveniencia de que el acto de la reinstalación debe tener su origen en una resolución laboral clara y precisa en donde las partes no puedan poner obstáculo alguno para su realización.

3.5. LA REINSTALACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO

La reinstalación que se llega a dar dentro del procedimiento laboral, es por virtud de un ALLANAMIENTO DE LAS ACCIONES, por que se llegue a un arreglo conciliatorio o por el OFRECIMIENTO DEL TRABAJO en la etapa del arbitraje, como a continuación se verá:

1.- El primer supuesto se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, hasta antes del cierre de instrucción, ya que la Ley Laboral no prevé lo contrario y con ello se benefician a las partes y hasta la propia autoridad con un juicio terminado, logrando así culminar su intervención en la impartición de Justicia Social, lo anterior se apoya en la siguiente Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.

De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento con relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver lo concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.³²

Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario : Victor Jáuregui Quintero.

Tesis en Jurisprudencia 11/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de febrero de 1993 por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

³² Cuarta Sala. Contradicción de tesis 44/91 Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Ponente: Felipe López Contreras. Tesis de Jurisprudencia aprobada por la Cuarta Sala 11/92

2.- El segundo supuesto se va a realizar dentro del momento procesal en la Etapa del Arbitraje, idóneo para hacerlo por parte del patrón al trabajador, en donde se considera que la conducta patronal es para que continúe la Relación Laboral, previamente haya negado el despido alegado, cuestión que ha sido interpretada por nuestro Máximo Tribunal en la siguiente Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.

El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de “Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba”, publicada con el número 639 de la compilación de condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia; que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en éstas se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.³³

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de 1991. Cinco votos de los señores ministros: Presidente: José Martínez

³³ Cuarta Sala. Contradicción de tesis 19/90. 15 de abril de 1991.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 Octava Época Fuente: Semanario Judicial de la federación. Tomo: VII- Mayo Tesis 4ª./J. 7/91. Página: 58

Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del semanario Judicial de la federación, número 41, mayo de 1991, p. 35

De lo anterior podemos señalar que estos son los supuestos procesales para que se de la reinstalación dentro del procedimiento laboral.

3.6. EFECTOS DE LA REINSTALACIÓN

Para una mejor comprensión de los efectos de la reinstalación que se da dentro de un juicio laboral o como consecuencia de un Laudo que pone fin al mismo, se debe señalar lo siguiente:

2. Que la reinstalación que se ofrece al trabajador dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la etapa de CONCILIACIÓN, dará por terminado el conflicto y producirá los efectos jurídicos inherentes a un LAUDO, en término del artículo 876 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior tiene el efecto jurídico de restablecer al trabajador en el empleo perdido y desde luego las prestaciones legales y contractuales que con motivo de la Relación Individual del Trabajo se generaron a favor del trabajador y del patrón continuar con las mismas condiciones de trabajo pactadas, en beneficio de la producción de la empresa o establecimiento.

Como consecuencia de si alguna de las partes incumple con lo pactado en la etapa conciliatoria, esto es, si el trabajador no cumple, se podrá dar por terminada la Relación Laboral sin responsabilidad para el patrón y en su caso si el patrón no reinstala al trabajador en el trabajo ofrecido, se podrá ejecutar el convenio de reinstalación realizado en la etapa conciliatoria por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos de los artículos 939 y 945 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Como consecuencia del laudo que se llegue a dictar en el Juicio Laboral, se entiende que la acción de reinstalación ejercida por el trabajador, fue declarada procedente por la Autoridad de Trabajo y es para que se le restablezca en el empleo perdido, con las mismas ventajas y mejoras que se lleguen a dar durante el trámite del Juicio, con las siguientes condiciones:

a) Que la reinstalación se realice en el mismo puesto y categoría de base o planta, sindicalizado o de confianza.

b) Que se restablezca en el mismo lugar o centro de trabajo donde prestó el trabajo personal subordinado.

c) Que se respete la misma jornada y horario de trabajo que tenía al momento del despido.

d) Que se otorgue el salario y prestaciones que lo integran., en el momento del acto de la reinstalación, esto es con las mejoras que se hayan otorgado durante el procedimiento laboral.

e) Que se reconozca la antigüedad generada durante el trámite del Juicio Laboral, ya que tiene el efecto jurídico de no haberse interrumpido la Relación Laboral, en el lapso del despido alegado y la reinstalación obtenida.

f) Así como se reconozcan al obrero las prestaciones contractuales que tenía antes de ser despedido, como la posición escalafonaria, los ascensos que se pudieran generar, la capacitación y el adiestramiento, etcétera.

Lo expuesto inmediato anterior, en ocasiones no se da en el momento del acto de la reinstalación, porque muchas veces se realiza en las oficinas administrativas del patrón, sin que el Fedatario comisionado de fé que la reinstalación física del trabajador se realice en el centro o lugar de trabajo de la empresa o establecimiento.

Por lo tanto se da el hecho de que el patrón a su libre albedrío mande al trabajador a otro centro o lugar de trabajo, en distintas condiciones de trabajo a las que se tenía en el momento del despido, cambiando sin su consentimiento expreso esas condiciones de trabajo, que traen como consecuencia que el trabajador no recupere la estabilidad económica del puesto y categoría que desempeñó hasta su separación, con la

merma en su salario, dándose el caso que la distancia de su domicilio al centro de trabajo sea distinta a la original, lo que le eroga un gasto de su patrimonio.

3.7. LA SUSPENSIÓN DE LA REINSTALACIÓN EN MATERIA DE AMPARO

Al hablar del tema de la reinstalación debemos suponer que se da en los casos ya anotados con anterioridad, es decir, que se da dentro del procedimiento laboral o por conducto de un Laudo.

Lo interesante del caso en materia jurídico – laboral es cuando la otra parte tiene la necesidad imperiosa de defenderse contra la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que considere que el Laudo dictado en Juicio es incongruente, habida cuenta de que en Materia Laboral NO EXISTE RECURSO ALGUNO sobre las resoluciones que se den en el procedimiento, por lo que al interponer el Juicio de Garantías resulta evidente que de acuerdo con la Ley Reglamentaria en los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, deberá cumplir y satisfacer requisitos de procedibilidad como es la SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO , para no cumplir de inmediato con el laudo dictado en el Juicio Laboral.

Uno de los medios de defensa que tiene la Parte Patronal y que le brinda el artículo 174 de la Ley de Amparo es la SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO, que establece lo siguiente:

“Artículo 174. Tratándose de Laudos o de Resoluciones que pongan fin al Juicio, dictados por Tribunales del Trabajo, la SUSPENSIÓN se concederá en los casos en que, a juicio del Presidente del Tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelva el Juicio de Amparo en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia”.

Resulta por tanto que la Ley de Amparo faculta al Presidente Ejecutor de su Laudo, que deberá cuidar que el trabajador no quede en peligro de no subsistir y para este caso, previamente a conceder la SUSPENSIÓN, que puede abarcar la REINSTALACIÓN y

el pago de las demás prestaciones a que fue condenado, garantizará el patrón el importe de seis meses de salario del puesto y categoría que se obtuvo en el Laudo, de hacerlo el Laudo se podrá ejecutar en forma inmediata en términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es el tiempo en que durará el Juicio de Amparo, aproximadamente, lo anterior ha sido interpretación del máximo Tribunal de la Nación en las siguientes Jurisprudencia

SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL LAUDO RECLAMADO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO EN LA. Conforme al artículo 174 de la Ley de Amparo, en correlación con la jurisprudencia de esta Cuarta Sala publicado en la página 3035 del último apéndice del Semanario Judicial de la Federación, que obra bajo el rubro "SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO", la suspensión se concederá en los casos en que a juicio del Presidente del Tribunal del Trabajo, no se ponga al trabajador el peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, que se estima es susceptible de ocurrir en el término de seis meses, por lo que a contrario sensu, si dicho funcionario considera que la parte obrera está en peligro de no poder subsistir, la suspensión es improcedente hasta por el importe de seis meses de su salario, procediendo ordenarse la ejecución inmediata del laudo en esa parte. De lo que se sigue que el Presidente del Tribunal laboral no está facultado para condicionar el otorgamiento de la suspensión en cuanto exceda de lo necesario para garantizar la subsistencia del trabajador, a que el patrón pague los seis meses de salario, pues de considerarlo así implicaría una doble obligación a cargo de éste, lo que incuestionablemente resulta antijurídico, puesto que ello no está previsto en el artículo 174 de la Ley de Amparo.³⁴

Contradicción de tesis 16/93. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de enero de 1994. Mayoría de votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Pablo Galván Velázquez.

Tesis de Jurisprudencia 6/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 14 de febrero de 1994, por mayoría de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte, en contra del emitido por el ministro Juan Díaz Romero.

³⁴ Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la federación. Tomo: 75. marzo de 1994. Tesis 4ª./J. 6/94. Página: 23

SUSPENSIÓN ES IMPROCEDENTE EN LOS AMPAROS CONTRA LAUDOS QUE CONDENAN LA REINSTALACIÓN. De acuerdo a la hipótesis contemplada en el artículo 174 de la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, los Presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje gozan de facultad discrecional para conceder la suspensión contra la ejecución de los laudos, de donde si en su caso se condena a la reinstalación del trabajador y se niega la medida cautelar respecto a la misma, ello se apega a la hipótesis contemplada en el precepto aludido, pues con tal proceder se garantiza de manera efectiva la subsistencia del obrero por todo el tiempo que dure la tramitación del juicio de amparo sin que con dicha ejecución se causen daños y perjuicios al patrón de difícil reparación, porque los salarios que en su caso llegue a cubrir al obrero, quedan compensados por los trabajos personales que realice; de donde la suspensión sólo debe otorgarse en lo relativo a los puntos de condena.³⁵

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 421/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Esteban Serrano Soto.

Queja 701/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Rubalcaba. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Queja 811/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Rubalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Queja 51/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Rubalcaba. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Queja 221/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

NOTA. Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 30 junio de 1990. Página 53.

³⁵ Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: V. Segunda parte -2. Tesis: I. 1º. T. J/21. Página 724

SUSPENSIÓN CONTRA LAUDOS. De acuerdo con lo establecido por el artículo 174 de la Ley de Amparo, los presidentes de las Juntas, al resolver sobre la suspensión del acto reclamado deben asegurar la subsistencia del trabajador que obtuvo, bien sea negando la suspensión respecto de la condena a la reinstalación, si esa es la acción ejercitada, o bien negando dicha medida cautelar hasta por el importe de seis meses de salario, que en el término que se ha considerado necesario para la tramitación del Juicio de Garantías.³⁶

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Queja 69/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. Delegación estatal en Tlaxcala. 2 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván P. Secretario: Armando Cortés Galván.

³⁶ Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV – Julio. Página : 825

SUSPENSIÓN ES CORRECTO NEGARLA, EN LOS AMPAROS CONTRA LAUDOS QUE CONDENAN A LA REINSTALACIÓN. Si el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje atendiendo a la facultad discrecional que le otorga el artículo 1674 de la Ley de Amparo, negó al recurrente la suspensión respecto del acto de reinstalación a que fue condenado en el Laudo reclamado y la otorgó por el resto de la condena, sin el requisito de fianza, lo hizo en estricto acatamiento al precepto legal en cita, el cual señala que la suspensión se otorgará en los casos en que a juicio del presidente del tribunal respectivo no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de garantías, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia; no siendo violatoria de las garantías la medida suspensiva que así lo determine.³⁷

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Queja 756/89 . Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Queja 336/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

³⁷ Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VI Segunda Parte – 2. Página 673

SUSPENSIÓN, ES IMPROCEDENTE EN LOS AMPAROS CONTRA LOS LAUDOS QUE CONDENAN A LA REINSTALACIÓN. No procede conceder la suspensión contra los laudos de las juntas que condenen a reinstalar a los trabajadores en su puesto, porque la ejecución de tal acto no causa al patrón daños y perjuicios de difícil reparación, pues si bien no es muy probable que pueda recuperar los salarios que les pague, en cambio quedarán compensados con las labores que aquellos desempeñan.³⁸

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO

Queja 33/889. Bebidas Purificadas del Centro, S.A. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Trinidad Jiménez Romo. Secretario: Sergio Rafael Barba Crosby.

Debemos concluir que la **SUSPENSIÓN** es únicamente para cuando el patrón tiene en su contra un Laudo o una Resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que deberá previo e indiscutiblemente de satisfacer los requisitos de **PROCEDIBILIDAD** que la Ley de Amparo le impone en el precepto legal ya citado.

³⁸ Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV Segunda Parte -I. Página 530.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE REFORMA

4.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 946 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En términos de los artículos 46, 47, 48 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, las partes de la Relación Laboral, tienen derecho en cualquier tiempo de rescindirla.

Cuando el trabajador en su caso, se siente despedido Injustificadamente tendrá la Acción de reinstalación o de Indemnización consistente en el pago de tres meses de salario integrado en el último puesto que ocupaba, luego entonces si opta por la Acción de Reinstalación, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el Patrón la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del Despido hasta que se cumplimente el laudo”.

Por lo que si en el Juicio correspondiente que haga valer el trabajador en contra de su patrón, llegare a obtener el laudo condenatorio a la Reinstalación del trabajo o labores contratadas, deberá realizarse en el mismo puesto y categoría, lugar y centro de trabajo, en consecuencia para ejecutar la Acción de Reinstalación elegida, el artículo 946 de la Ley Laboral establece lo siguiente:

“Artículo 946.- La ejecución que deberá despacharse para el cumplimiento de un **derecho** o el pago de cantidad líquida expresamente señalados en el Laudo, entendiéndose por esta la cuantificada en el mismo.”

También la reinstalación se puede dar en los casos que el trabajador y patrón hayan llegado a un convenio en el juicio laboral, y que no se respete por parte del patrón y se tenga que dictar una Resolución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de su Presidente Auxiliar.

En estos supuestos partimos de la idea que el artículo 946 en comento, en el se aprecia una laguna en el sentido de cómo se deben dar las condiciones de la reinstalación en el procedimiento de ejecución.

Ya que no existe una disposición expresa en el sentido de que se señale el lugar, forma y términos en que debe ser reinstalado el trabajador, ya que se da el caso en la práctica cotidiana en forma especial los casos de los trabajadores de las empresas paraestatales, al ser ordenada su reinstalación, se determina que se haga en los mismos términos y condiciones, muchas de las veces sin especificar por parte de la autoridad, el lugar o centro de trabajo, el puesto y categoría, el salario,. En que venía prestando el trabajo personal subordinado.

Dando como resultado en contra del trabajador que se verá obligado a recurrir al laudo o resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se corrijan tales omisiones de la Autoridad Laboral.

Al realizarse la reinstalación se da en las oficinas administrativas, sin que se otorgue la reinstalación física y material en su puesto o categoría, centro o lugar de trabajo, porque simplemente el laudo no lo contempla, ni siquiera el artículo 946 supracitado, lo anterior produce una incertidumbre jurídica, además de ser violatoria de la Garantía de Seguridad Jurídica, ya que de no quedar así, el trabajador se encuentra víctima de la inseguridad jurídica, ante la imposibilidad de tomar posesión de la actividad que venía desarrollando hasta antes de la separación de su trabajo.

En apariencia cuando el C. Actuario Ejecutor, acompañado del trabajador acude a la empresa de que se trata y procede a la reinstalación, queda concluido el acto de la diligencia.

En la práctica diaria ante los Tribunales Laborales, se presentan las anomalías procesales que se indican, para una mejor comprensión citando los siguientes ejemplos:

a) Un trabajador soldador de la refinería de Tula, Hidalgo, es reinstalado en las oficinas administrativas de la Ciudad de México. Del momento en que se produce la reinstalación formal hasta el momento en que toma materialmente su trabajo, en el mejor de los casos, puede pasar un considerable lapso de tiempo y en el peor, nunca tomará posesión material de su trabajo, prescribiendo sus derechos.

b) En otras ocasiones, sin que sea ordenado por la Junta es sometido a nuevos exámenes de aptitud que traen como consecuencia la libertad de la paraestatal para admitir o no al trabajador.

c) También se da el caso de que habiendo condenado la Junta a reinstalar al trabajador, por todo el tiempo que dure la materia objeto de su trabajo, la empresa dolosamente expide contratos por tiempo determinado en obvio perjuicio del trabajador, sin que se de el objeto de la diligencia.

Conviene destacar que al respecto la H. Suprema Corte de Justicia en su Octava Epoca, ha emitido tesis relativas al caso concreto de la reinstalación y los problemas que de la misma se generan, sin que en la actualidad exista una Jurisprudencia que resuelva o intente resolver el problema que se plantea, al no haber disposición expresa que en vía legal regule las condiciones en que se debe realizar la reinstalación dentro del procedimiento laboral o por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como son las siguientes:

REINSTALACIÓN. LUGAR DONDE DEBE LLEVARSE LA.

La reinstalación queda cumplida cuando se ubica al trabajador en las labores que desempeñaba con antelación al despido, lo cual forzosa y necesariamente debe efectuarse en el mismo centro o lugar de trabajo incluso en el mismo departamento, pues al admitir lo contrario se daría cabida a prácticas dilatorias que además de producir inseguridad e incertidumbre para el trabajador, implicaría la posibilidad de una nueva adscripción o asignación unilateralmente determinada por el patrón y distinta a la en un principio reclamada en el escrito de demanda.³⁹

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 154/94. Universidad Autónoma de Nuevo León. 9 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús Cárdenas Flores.

³⁹ Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. . Tomo: XV – II Febrero. Tesis IV. 30. 178 L. Página: 51

REINSTALACIÓN. PARA QUE SURTA EFECTOS DEBE HACERSE EN FORMA COMPLETA.

Si la reinstalación al trabajo tiene como finalidad la reanudación completa del servicio por parte del trabajador, es lógico que en el momento en que se efectúa, el patrón debe dar materialmente las instrucciones correspondientes para ello, cuando su actividad dependa de órdenes específicas para cada día, como sucede por ejemplo con los choferes que transportan mercancías a distintos lugares, para así estar en condiciones de considerar que se continuó con el empleo; de ahí que no basta que en la diligencia correspondiente se le diga al subordinado que se encuentra a su disposición el trabajo, pero sin indicarle con precisión la labor a desempeñar para estimar que se verificó la reinstalación, ya que estaría en presencia de una reinstalación parcial y no total como se requiere⁴⁰

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 212/92. Mármoles Laminados de Puebla S.A. de C.V. 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

⁴⁰ Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X- Octubre. Página: 424

Estos son sólo algunos de los casos que en esta materia se producen por falta de precisión en la Ley, por lo que pretendo que la presente investigación sea de carácter propositivo, ya que necesariamente tendría que concluir proponiendo la reforma o adición de algunos artículos de la Ley federal del Trabajo que regule con claridad la forma y términos en que se deba realizar la reinstalación de los trabajadores, especialmente en aquellas empresas de cobertura nacional, como es el caso de las empresas paraestatales y en general las empresas o establecimientos que revisten la fuerza económica de nuestra nación.

4.2. DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 946 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON LA REINSTALACIÓN

Como se desprende del análisis anteriormente expuesto en este estudio, se puede válidamente llegar a una propuesta jurídica, en cuanto a la forma en que se debe ejecutar la reinstalación, que se da dentro del procedimiento laboral, ya sea por haber llegado a un convenio las partes o bien, porque se haya dictado un Laudo en el Juicio Laboral, como ha quedado anotado.

En este sentido como lo he expuesto, en la actualidad, existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo, respecto a los términos y condiciones en que se debe llegar a la reinstalación, específicamente cuando el trabajador pretende realizar la ejecución del Laudo en donde se obtuvo ese derecho que de acuerdo al artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se deberá despachar Auto de Ejecución para cumplimentarlo, que en los casos ya señalados no se logran por la laguna existente en el Código Obrero, ya en el Juicio Correspondiente o por convenio entre las partes, a saber:

Se propone que lo comentado, tendría una solución con la reforma al Artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

“Artículo 946.- LA EJECUCIÓN DEBERÁ DESPACHARSE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DERECHO O EL PAGO DE CANTIDAD LIQUIDA, EXPRESAMENTE SEÑALADOS EN EL LAUDO, ENTENDIÉNDOSE POR ESTA, LA CUANTIFICADA EN EL MISMO”

Lo pretendido como reforma al artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo es lo siguiente:

Artículo 946.- 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 CUANTIFICADA EN EL MISMO.

SI EL DERECHO FUERE EL DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, SE OBSERVARÁN LAS NORMAS SIGUIENTES:

FRACCIÓN I.- EL ACTUARIO ASOCIADO DEL ACTOR DEBERÁ CONSTITUIRSE EN EL DOMICILIO DE LA PARTE DEMANDADA CERCIORÁNDOSE DE QUE ESTE SEA EL DOMICILIO DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO, OFICINA O LUGAR EN DONDE PRESTÓ EL TRABAJO Y LA ACTIVIDAD A QUE SE DEDICA EL PATRÓN.

FRACCIÓN II.- EL ACTUARIO HARÁ SABER A LA DEMANDADA EL MOTIVO DE SU PRESENCIA Y PREVIA LECTURA DE LA RESOLUCIÓN A CUMPLIMENTAR, REQUERIRÁ AL PATRÓN PARA QUE REINSTALE AL TRABAJADOR FÍSICA Y MATERIALMENTE EN EL MISMO CENTRO O LUGAR DE TRABAJO, TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE LO VENÍA DESEMPEÑANDO EL TRABAJO HASTA ANTES DEL CONFLICTO, O BIEN LOS QUE SEÑALE LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE.

FRACCIÓN III.- EL PATRÓN DEBERÁ ELABORAR EN ESE MOMENTO LOS DOCUMENTOS CORRESPONDEINTES A LA REINSTALCIÓN DEL TRABAJO ANEXANDO COPIAS COTEJADAS DE LOS MISMOS EN EL ACTA CIRCUNSTANCIADA, O BIEN SE LE DARÁ UN TÉRMINO NO MAYOR DE TRES DÍAS PARA QUE LOS EXHIBA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

FRACCIÓN IV.- DE ACEPTARSE LA REINSTLACIÓN, EL ACTUARIO DARÁ FE QUE EL TRABAJADOR ES REINSTALADO FÍSICA Y MATERIALMENTE EN EL TRABAJO Y QUE EN ESE ACTO PROCEDE A LABORAR, MANIFESTÁNDOSE EL CONSENTIMIENTO DE ÉSTE; DE NEGARSE EL PATRÓN

A REINSTALAR AL TRABAJADOR EL PRESIDENTE EJECUTOR LO TENDRÁ POR REINSTALADO CON LAS CONSECUENCIAS LEGALES QUE ORIGINE EL CONFLICTO.

La reforma anteriormente propuesta tiene como finalidad que la reinstalación de los trabajadores en el puesto o categoría, que se haga objetiva, real y materialmente en su centro o lugar de trabajo, inclusive que el Ofrecimiento del Trabajo sea realmente verdadero, sin la necesidad de recurrir a otros Juicio Laboral, por no cumplir el Patrón con dicha oferta al trabajador o con el Laudo dictado por una Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.3. MOTIVACIÓN

La idea Constitucional, surgida en el siglo XVIII con el propósito de lograr una limitación efectiva del Poder real y una adscripción de la Soberanía del pueblo y no al monarca encontró en la doctrina de la división de poderes expuesta por Montesquieu en *El espíritu de las Leyes* (1748), en donde pretende haber deducido del análisis político que las tres actividades fundamentales a través de las cuales se manifiesta el poder del Estado (la Legislativa, Ejecutiva y Judicial) no deben concentrarse en manos de un órgano único si se quiere evitar el reinado de la Arbitrariedad, es la idea esencial del estado Constitucional democrático y la de ESTADO DE DERECHO el reconocimiento de un ámbito de libertad de los ciudadanos frente al Estado, así como al Derecho de un individuo a participar en la toma de decisiones por parte del Poder estatal.

En nuestro Estado de Derecho encontramos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, recoge la idea de la división de Poderes, que se desarrolla en el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, que dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste, por lo que la SOBERANÍA NACIONAL reside esencial y originariamente en él. (Artículo 39 Constitucional).

El Maestro Ignacio Burgoa establece lo siguiente:

“El artículo 14 Constitucional.

Este precepto reviste una trascendental importancia dentro de nuestro orden Constitucional, a tal punto que a través de las garantías de seguridad jurídica que contiene, el gobernado encuentra una amplísima protección a los diversos bienes que integran su esfera de derecho”.⁴¹

Es por este motivo que el legislador deberá tomar en cuenta los presupuestos Constitucionales, de nuestro Estado de Derecho, en el momento en que determine modificar

⁴¹ BURGOA O. Ignacio. *Las garantías individuales*. Porrúa, México, 1997. P. 505

el Ordenamiento Laboral, como se ha propuesto en el presente trabajo, con la idea jurídica de cubrir la laguna existente en la Ley Federal del Trabajo del artículo 946 con la finalidad de que la reinstalación de los trabajadores en el puesto o categoría, que se haga objetiva, real y materialmente en su centro o lugar de trabajo, inclusive que el Ofrecimiento de Trabajo sea realmente verdadero.

4.4. FUNDAMENTACIÓN

En este orden de ideas, la FUNDAMENTACIÓN la encontramos inmersa en el Artículo 16 de nuestra Constitución Política que dispone:

“Nadie puede ser molestando en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud del mandamiento escrito de la Autoridad competente que FUNDE y MOTIVE la causa legal del procedimiento.”

Es una garantía de protección al gobernado de mayor trascendencia, en virtud de ser la GARANTÍA DE LEGALIDAD que en todo procedimiento debe prevalecer, en este caso, la propuesta hecha en el presente trabajo, tiene por objeto principal obtener la seguridad jurídica del trabajador, para que el derecho declarado sea real y objetivo, en relación a la reinstalación en su trabajo, que como fundamento de esa seguridad jurídica tiene que existir en todo momento, dentro del procedimiento, como el de la ejecución a que se refiere el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, en propuesta.

Citando de nueva cuenta al Maestro Ignacio Burgoa O., establece al respecto lo siguiente:

“Concepto de Fundamentación.- La Fundamentación legal de la causa del procedimiento autoritario, de acuerdo con el espíritu del legislador de 1857, que permanece imbibido en la Constitución actual, consiste en que los actos que originen la molestia de que habla el artículo 16 constitucional, deben basarse en una disposición normativa general, es decir, que esta prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad, que exista una ley que lo autorice”.⁴²

De lo expuesto se desprende que el Estado de Derecho que constituye nuestra Nación en el orden Legal, en los procedimientos ordinarios laborales de tipo jurídico,

⁴² BURGOA , Ignacio. Op Cit. P. 602.

precisamente deben respetar la garantía de Legalidad, por parte de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de hacer el procedimiento legal sencillo y económico, a través de disposiciones legales claras y precisas como se propone en el presente estudio jurídico.

4.5. JUSTIFICACIÓN

Del Juicio Ordinario Laboral, de donde se desprenda que la ACCIÓN ejercitada por el trabajador sea la Reinstalación por Despido Injustificado y como resultado de dicho asunto se obtenga la prestación legal indicada, se ha señalado que en la actualidad existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo, respecto a las condiciones de la reinstalación, específicamente en su Título XV en el que contempla el procedimiento de ejecución del Laudo o del Convenio de las partes en su caso, y que consiste en que no hay disposición alguna, que señale el lugar, forma y términos en que debe ser reinstalado el trabajador.

Es conveniente la Reforma Propuesta al artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se considera que con este planteamiento se reduciría la incertidumbre jurídica del trabajador para que se restablezca en su lugar o centro de trabajo de donde fue separado injustificadamente, ya que en la actualidad en las empresas estatales, por citar un ejemplo, no siempre son reinstalados en el puesto base o de planta, porque son reinstalados virtualmente en las Oficinas Administrativas, pero en el momento en que acude a su centro o lugar de trabajo, no es reinstalado ni física ni materialmente, quedando el trabajador en estado de indefensión ante la imposibilidad de tomar posesión física y materialmente de su trabajo.

La proposición que se plantea debe tener por objeto que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se reduzca el número de juicios por la misma causa, ante el incumplimiento de la reinstalación por la parte patronal, por lo que al ser claro y preciso el artículo 946 de la Ley Laboral, en la forma que se propone, el patrón no podrá evadir la condena de reinstalar al trabajador en el lugar o centro de trabajo de donde fue despedido injustificadamente.

CONCLUSIONES

El Derecho Laboral está destinado a regular una función pública jurisdiccional, ya que tiene el carácter imperativo que es una cualidad necesaria del derecho procesal y todo el derecho social es eminentemente imperativo.

La administración de la Justicia Laboral, que impera en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con los artículos 2º y 685 de la Ley Laboral, deben cumplir precisamente con los principios rectores del derecho Procesal del Trabajo, como son: lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, en consecuencia para el cumplimiento del derecho a la reinstalación por parte del trabajador se debe llevar a cabo, con la mayor precisión y sencillez después de que el conflicto laboral ha terminado, toda vez que el mismo trabajador, por medio del juicio laboral, obtuvo que se respetara su derecho al trabajo digno y socialmente útil.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo señala los principios rectores del derecho procesal del trabajo y que bajo su imperio se tramitan los juicios laborales.

En los juicios laborales de naturaleza jurídica y económica, sus resoluciones deben ser dictadas en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada; así como claras y congruentes con todas y cada una de las actuaciones del procedimiento laboral.

Existe la necesidad que los laudos dictados por la Autoridad Laboral sean claros y precisos, para una mayor seguridad jurídica del trabajador.

Los convenios dictados dentro del procedimiento, cuando así procese, deberán ser de igual forma claros y precisos, y señalarán el lugar y centro de trabajo de la empresa o establecimiento en el que se deberá realizar la reinstalación del trabajador, de donde fue separado injustificadamente.

El juzgador debe tomar en cuenta la jurisprudencia que se ha emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dándole una solución justa al problema de la reinstalación dentro del procedimiento o por resolución final, en los juicios laborales.

El artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado como se propone en el sentido de que si el derecho fuera el de reinstalar al trabajador, este deberá ser claro y preciso en cuanto a los términos y condiciones en que se realizará la diligencia de la reinstalación en su trabajo.

También la reforma que se propone traerá como beneficio a la parte patronal, que al restablecer al trabajador en su empleo, sin dilación alguna u obstáculo procesal, la pena de pagar salarios vencidos se cortarán desde su reinstalación física y material en su lugar o centro de trabajo.

Asimismo en presente estudio jurídico propone que el trabajador vea de manera más fehaciente, la materialización del derecho obtenido a que sea reinstalado física y materialmente, en el lugar o centro de trabajo, para que no quede en estado de indefensión.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ – Zamora y Levene. Derecho procesal penal. Editorial G. Kraft, Buenos Aires, 1945
- BASSOLS, Narciso. Improcedencia y sobreseimiento en el amparo. México, 1930.
- BECERRA bautista, José. El proceso civil en México. Editorial Harla, México, 1980.
- BREÑA garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada. México, Editorial Harla, colección Leyes Comentadas, 1996.
- BRISEÑO Sierra, Humberto. Derecho procesal. Editorial Trillas, México, 1969.
- BURGOA Orihuela, Ignacio. Las garantías individuales. Editorial Porrúa, México, 1997.
- CAVAZOS Flores. 35 lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas, México, 1992.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, México, 1992.
- DÁVALOS, José. Nuevo derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1996.
- DE PINA, Rafael. Tratado de las pruebas civiles. Editorial Porrúa, México, 1942.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Trillas, 1996 p. 47
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Editorial Porrúa, 1994.
- RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano, esta es tu constitución. México, Porrúa, 11ª. edición. 1997. P. 375.

TRUEBA Barrera, Jorge. El juicio de amparo en materia de trabajo. Editorial Porrúa, México, 1963.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1989.

ORDENAMIENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

LEY FEDERAL DEL YTRABAJO

LEY DE AMPARO

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

OTROS

EBCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo III. México.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, México, 1922. Tomo I. P. 677.