

251



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARACELI RICO VIZCAINO

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

200772



ACATLAN, EDO. DE MEX.

OCTUBRE 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

**CON EL PROPÓSITO DE DEMOSTRAR QUE
PUEDO ALCANZAR LO QUE ME PROPONGO.**

A MI HERMANO:

**CON TODO MI CARIÑO, PARA QUE NO
DEJES DE TENER METAS EN LA VIDA, YA
QUE CON ESFUERZO SI SE ALCANZAN.**

**A MIS AMIGOS JUAN, MIMIS, CONCHO,
GÜERA, OFE, POLLITO.**

**YA QUE EN EL TLRANSCURSO DE LA
CARRERA ME MOSTRARON SU APOYO
INCONDICIONAL.
GRACIAS.**

AL CHAPARRITO:

**POR ENSEÑARME QUE TODO EN ESTA VIDA
SE PUEDE OBTENER, GRACIAS POR TU
CONFIANZA.**

NATURALEZA JURÍDICA DE LA REINSTALACION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REINSTALACION

1. El artículo 123 Constitucional	1
1.1. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo	6
1.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931	7
1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970	17
1.4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, llevadas a cabo en 1980	25
1.5. Criterios sobresalientes de tratadistas mexicanos	35

CAPITULO II SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CARGA DE LA PRUEBA

2. Los sujetos del Derecho del Trabajo	40
A) Trabajador	41
B) Patrón	43
C) Patrón sustituto	45
D) Intermediario	47
2.1. Relación de trabajo y contrato de trabajo	49
A) Elementos de la relación de trabajo	52
2.2. Trabajadores de planta y de confianza	54

2.3. La litis y la carga de la prueba	56
A) Elementos de la litis	61
B) Elementos de la carga de la prueba	62
C) Valoración de la prueba	63
2.4. Momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento de trabajo	66

**CAPITULO III
NATURALEZA Y EFECTOS JURIDICOS DE LA REINSTALACION EN
EL PROCESO LABORAL MEXICANO**

3. Concepto de la reinstalación	70
3.1. Naturaleza jurídica de la reinstalación	71
A) La reinstalación como acción	79
B) La reinstalación como allanamiento	85
C) La reinstalación como excepción y defensa	90
D) La reinstalación como una fórmula conciliatoria	93
E) La reinstalación como condena en un Laudo	95
F) La reinstalación previa pericial médica	102
G) Implementación de nueva tecnología en las industrias	106
H) Implementación de nuevo tipo de industrias: teletrabajo y tecnoindustrias	109
3.2. Efectos jurídicos de la reinstalación	123

**CAPITULO IV
PROBLEMATICA ACTUAL DE LA REINSTALACION**

4. Criterios de la Doctrina	126
-----------------------------	-----

4.1.	Criterio de la reinstalación sustentado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	126
4.2.	Criterio de la reinstalación sustentado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	129
4.3.	Espíritu Legislativo de la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional y del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo	133
4.4.	La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	136
4.5.	Propuesta para la apreciación y valoración de los efectos jurídicos de la reinstalación	142
	CONCLUSIONES	151
	BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

La inquietud por la realización de este trabajo comenzó por esclarecer la multiplicidad de interpretaciones que se hacen, en torno a la figura jurídica de la reinstalación, derivada del principio de estabilidad en el empleo que consagra como una Garantía Social el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, existen opiniones tanto en los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los litigantes en materia de trabajo en el sentido de que reinstalación y ofrecimiento de trabajo son una sola Institución Jurídica, lo que desde nuestro punto de vista es equivocado, pues cada una de estas dos Instituciones tiene una naturaleza distinta y los efectos jurídicos que una y otra tienen son diversos, así mismo es distinto el momento procesal en que nace cada una de estas dos Instituciones Jurídicas, este es el motivo que me lleva a investigar cual es la naturaleza jurídica de la reinstalación.

Para tal efecto en el capítulo I analizo la evolución histórica del Derecho del Trabajo desde la legislación dispersa que existió en cada una de las entidades Federativas en materia de trabajo, hasta antes de la promulgación de la Constitución de 1917, y así mismo el Constituyente de Querétaro de 1917, quien trazó las bases de lo que sería el artículo 123 Constitucional y las Garantías Sociales que se dieron a favor de los trabajadores, con la promulgación posterior de la Ley Reglamentaria de este artículo, es decir la Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas en las Leyes Laborales de 1970 y 1980, y de que manera estos Códigos Laborales regulan el principio de la estabilidad en el empleo y una de sus especies la acción de Reinstalación, y de que modo fue establecida por cada una de estas Leyes la carga procesal.

En el Capítulo II analizo en concreto los conceptos jurídicos fundamentales del Derecho del Trabajo como son trabajador, patrón, empresa, relación de trabajo, contrato de trabajo, patrón sustituto, la litis la carga de la prueba, condiciones de trabajo tales como categoría horario, salario, estos conceptos tienen capital importancia pues de su exacta comprensión se determinará que es una reinstalación y que es un ofrecimiento de trabajo y el momento procesal oportuno en que nace cada uno de ellos.

Capítulo III en este capítulo analizo las modalidades que puede adoptar la reinstalación, la reinstalación previa pericial médica, la reinstalación como acción, la diferencia en la reinstalación con el allanamiento, la reinstalación y su diferencia con una defensa y excepción, la reinstalación como una fórmula conciliatoria, la reinstalación y la implementación de nueva tecnología, y los efectos jurídicos de la reinstalación, este análisis tiene una trascendencia para la comprensión de esta figura jurídica, pues en cada uno de estos supuestos los efectos jurídicos son distintos.

En el capítulo IV, analizo los criterios que sustentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, respecto de la reinstalación, algunos criterios de la Doctrina y la Jurisprudencia, analizo también, en forma particular, la forma en que ha evolucionado el concepto de trabajo y de trabajador, con los avances tecnológicos en materia de telecomunicaciones y computación, y su nueva modalidad que son los teletrabajadores, este último concepto aún no ha sido regulado por el Código Laboral, motivo por el cual propongo que mediante la definición que doy de reinstalación, se regule este nuevo tipo de trabajo, en las conclusiones, marco una clara diferencia entre la figura jurídica de la reinstalación, que tiene su origen en el principio de la estabilidad en el empleo que es el género, y una de sus especies es la reinstalación, que nace como una acción a favor de los trabajadores de demandar ser repuestos en el empleo que venían ocupando antes del despido en los términos y condiciones en que se venía desempeñando, y por otra parte de la investigación realizada se llega a la conclusión que el ofrecimiento de trabajo tiene su origen en una ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el año de 1965, en la cual se resuelve que cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo en su empleo, negando el despido y sin controvertir las condiciones de trabajo del empleado, corresponde al trabajador demostrar el despido de que se queja, este hecho lo realiza el patrón con el afán de revertir la carga de la prueba al trabajador y que sea este quien tenga que probar el despido, en la práctica y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 784 del Código Laboral el patrón tiene la obligación de probar las condiciones de trabajo como son categoría, horario y salario, pero cuando un patrón no cuenta con estos medios de prueba, se refugia en la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo para ser relevado de la carga de la prueba, y arrojarla al trabajador quien tiene que demostrar un despido.

1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A efecto de no abundar sobre el presente tema tan conocido, me he permitido señalar el nacimiento del artículo 123 Constitucional de nuestra Carta Magna sin entrar a las cuestiones especiales del hecho.

La Constitución Mexicana ha tenido diversos cambios, desde la época independiente hasta nuestros días, surgiendo para tal efecto diversas leyes en las cuales se apoya nuestra Legislación Mexicana.

A fines del siglo XIX la población rural y obrera sufrió la opresión del régimen que gobernaba en ese entonces en la República Mexicana, el cual no tenía el deseo de apoyar a los sectores obrero y campesino en virtud de que existían intereses económicos por parte de extranjeros.

En junio de 1906, en Cananea, Sonora, estalla un movimiento de huelga por parte de los trabajadores de la Minera denominada Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores mexicanos y la supresión de privilegios a los empleados norteamericanos, pero ante tal circunstancia el Gobernador de Sonora el señor Rafael Izabal, en ese entonces resolvió el problema con la ayuda del ejército norteamericano, terminando por medio de las armas el movimiento huelguístico.

En el mes de Noviembre del mismo año en el Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, se declaran en huelga en respuesta de la imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fábrica, en el que se atentaba contra la libertad y dignidad de los obreros, acudiendo dichos obreros ante el entonces Presidente de la República Don Porfirio Díaz, para que fungiera como árbitro y solucionara el presente conflicto, manifestando el entonces Presidente de la República que la razón la tenían los empresarios, autorizando en ese entonces, como compensación, la prohibición para laborar a los menores de siete años en las empresas, ordenándoles a los obreros se reincorporaran a sus labores, pero los obreros al ver tales circunstancias y por estar inconformes con la resolución del Presidente de la República, no se presentaron a laborar el día 7 de enero de 1907, ordenando el Presidente Don Porfirio Díaz terminar con el conflicto, mandando al ejército mexicano para que terminara por medio de las armas dicho movimiento, siendo cumplidas sus órdenes el día 8 de enero de ese año.

Cabe mencionar que la actuación de Ricardo Flores Magón y dado su pensamiento social en su manifiesto del primero de julio de 1906, en el cual contiene los derechos de los trabajadores que más adelante se cuestionaría, acerca del contenido del artículo 5o. Constitucional en el proyecto de nuestra Carta Magna, dando origen la Cámara Constituyente al artículo 123.

En el manifiesto de Flores Magón se analizó la situación del país, así

como las condiciones de vida de la clase obrera y campesina, proponiendo soluciones a los problemas agrarios, políticos y obreros de esa época, siendo así que uno de sus principios era el de igualdad entre los extranjeros y mexicanos, así como igualdad en el salario de los extranjeros y los nacionales; la prohibición del trabajo a los menores de catorce años; la reducción de la jornada de trabajo para los obreros a ocho horas diarias; debiendo pagar salarios mínimos en efectivo, siendo su pago en forma semanal; la indemnización por accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores; la prohibición de las tiendas de raya; siendo todo lo anterior apoyado por el partido liberal, así como por el pueblo.

En la Ley de Vicente Villada, ya existente en ese momento se contemplaba el pago que debería de realizar el patrón al trabajador por atención médica, así como el pago del salario correspondiente a tres meses por concepto de fallecimiento a sus beneficiarios.

En 1896 el Gobernador de Nuevo León Señor Bernardo Reyes, apoyado en la Legislación Francesa de 1898 en la cual únicamente se contemplaba como riesgo el accidente de trabajo, siendo aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo. Fijándose para el caso de incapacidad total permanente el pago de las cantidades que correspondieran al trabajador hasta por dos años de su salario.

Dado el descontento de la clase proletaria se inicia la Revolución de

1910, en la cual se rompen los lineamientos jurídicos y sociales de esa época, en el que el Constituyente de Querétaro consideró las Garantías Constitucionales de los trabajadores, no sucediendo así en el Estado de Aguascalientes, en donde se establecía una jornada máxima legal de nueve horas.

Ante tal situación, al oír la falta de estudio del proyecto laboral en la Asamblea Constituyente y muy en especial por el Diputado Yucateco Héctor Victoria de origen obrero, manifiesta en dicha Asamblea Constituyente, el deber del artículo 5o. en trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.

En la Asamblea Constituyente el Diputado Héctor Victoria, conjuntamente con otros Diputados como Heriberto Jara y Froylán C. Manjarrez, sugieren que los derechos del Trabajo deberían de estar en un artículo especial fuera del Artículo 5o. Constitucional y con ello la idea del Derecho Constitucional del Trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Vista la situación Legislativa el Presidente Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías para que interviniera

en la discusión del proyecto Constitucional relativo al trabajo y éste leyó ante la Asamblea Constituyente un proyecto por él redactado, lo que le valió la designación por la Asamblea Constituyente, para el efecto de que en compañía del Secretario de Fomento en el régimen citado y de los Señores Licenciados Lugo y el Diputado Ríos, elaboraran el proyecto del Artículo 123 Constitucional que se discutía, crear la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve en la Asamblea del 23 de Enero de 1917.

Como antes se menciona para la redacción del Artículo 123 Constitucional tuvieron que pasar varios pormenores.

"Cabe mencionar que éste precepto Constitucional actualmente contempla apartados como son el apartado "A" que se refiere a los obreros y a todos los que de algún modo u otro se ven vinculados a través de la relación entre particulares, y el apartado "B" que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores entendiéndose únicamente para los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal."¹

Es sabido que el Artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se ha dado en llamar sociales, y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a los sectores campesinos y obrero, de ahí

¹ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1985, p.p. 38 a 53

que en los artículos de referencia se consigne un proteccionismo Constitucional a su favor, pero no siendo éste el campo de este estudio, sólo mencionare que el Artículo 123 en su apartado "A" contiene en sus XXXI Fracciones, los principios básicos de la relación Jurídico Laboral, conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, trabajo de menores, día de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene, seguridad social y sobre contratación de obreros en nuestro país.

1.1. SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha dicho el Artículo 123 Constitucional, consigna los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del Poder Ejecutivo Federal, la redacción de una Legislación que de posibilidad y vigencia a esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados de la República y que en 1931 se vio redactada una Ley de orden general para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales del Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

La Constitución Política de nuestro país, que es la norma fundamental, tiene a su vez la base de todas las demás normas del sistema nacional, esto es, nuestra Constitución Ley Primaria, tiene primacía sobre todas las demás, que son Leyes Secundarias. "Tiene respecto de las normas que le son inferiores dos propiedades: la de regular su creación y la de establecer preceptos que deben ser

respetados por las normas inferiores so pena de invalidez.”²

Asimismo regula la creación de las normas inferiores por conducto del Congreso de la Unión (Art. 73 Constitucional), y especifica cuáles son sus facultades para crear normas inferiores.

El artículo 123 Constitucional, Ley primaria, tiene a su vez una Ley secundaria reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, misma que cuenta con el mínimo de los derechos que existen para regular las relaciones de trabajadores y patrones.

A continuación se hará mención de las diferentes Leyes Laborales con que ha contado nuestro país, desde la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, así como la evolución que han tenido a través de la historia.

1.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el proyecto del Artículo 73 Fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma al artículo antes mencionado de fecha 31 de Agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la Unión a legislar en toda la República en materia de trabajo, pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas

² Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., Sexta Edición, México 1984, p. 302

se dijo:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región”.³

Como se ha dicho, el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, por lo tanto propuso una comisión que se encargaría de un proyecto, del Código Federal del Trabajo, encabezada por Alfredo Iñarrituri, Enrique Delhumeau y Praxedes Balboa, dicho proyecto fue muy discutido surgiendo reformas al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez, quien mereció la aprobación del aquel entonces Presidente de la República Ortiz Rubio, proyecto que fue a su vez aprobado por el Congreso el 18 de Agosto de 1931 y que fue el primer proyecto que establece garantías sociales.

Cabe mencionar que la Ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no sólo los intereses sociales y económicos regionales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.

³ Muñoz, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Volumen IV, Editorial Manuel Porrúa. Primera Edición, México 1949, p. 35.

Asimismo, tomando en consideración que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional, como eran los problemas de Ferrocarrileros, Textiles y Mineros, en ese entonces, la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de estos problemas y que eran las siguientes:

a) La circular de fecha 18 de Abril de 1926, misma que dio a conocer a los Gobernadores de los Estados que los conflictos Ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular de fecha 5 de Marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la Industria Minera, serían del conocimiento de la Secretaría de Industria.

c) La circular del 18 de Marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la Industria Textil, serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un Contrato Ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las leyes de trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban a la economía nacional mediante el decreto del 27 de Septiembre de 1927,

mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían el fin de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Con el objetivo de reglamentar las Leyes de Ferrocarriles, Petróleos y Minería, tal situación creó un debate Constitucional que se resolvió con la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 1° manifiesta: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las Autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece."⁴

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no encontramos ningún antecedente sobre el Ofrecimiento de Trabajo. Toda vez que en esa Ley el principio que predominaba era: El que afirma tiene que probar, por tal motivo, no había lo que se llama la reversión de la carga de la prueba.

A continuación expondré el procedimiento que en ese entonces se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, en virtud

⁴ Muñoz, Luis, Op Cit. p. 35

de que en la actualidad se maneja un procedimiento similar en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

"Art.- 511.- Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unas u otras, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por

cada treinta kilómetros o fracción.

Art. 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I.- Comenzará el actor, exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.-. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar si quisieren;

IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará conciliarlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Art. 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una solución, la Junta la declarará terminada.

Art. 514.- Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Art. 515.- Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Art. 516.- El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto para los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

Art. 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 518.- Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

Art. 519.- Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

Art. 520.- Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Art. 521.- Si las partes no están conformes con los hechos o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden, o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

Art. 522.- En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Concluido el período del ofrecimiento de pruebas y agotada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Art. 523.- Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna Autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

Una vez desahogadas las pruebas propuestas por las partes, sus defensores o las mismas partes podrán alegar, tal y como lo establece el Art. 531.

Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta por escrito dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederá de treinta minutos para cada parte y no se harán constar en el acta de la audiencia.

Art. 532.- Formulándose los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias

para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad a la recepción de alguna otra prueba.

Art. 533.- Tramitadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia el Presidente o Auxiliar declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes."⁵

"Cabe señalar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugnó la demanda, así como los medios de defensa que a su favor indicase, esto es, que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado las de sus excepciones."⁶

⁵ Muñoz, Luis, Op. Cit. pp. 624 a 628.

⁶ Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 58ª Edición, México 1968, p. 240.

Lo anterior en virtud de que predominaba el principio civilista, el que afirma debe de probar.

1.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el período presidencial del Lic. Don Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Lic. Ma. Cristina Salmoran de Tamayo y Lic. Ramiro Lozano respectivamente, interviniendo también el maestro Mario de la Cueva, pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se preveía.

Fue hasta el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio.

Así las cosas, en el año de 1968 se tenía ya concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los sectores interesados, situación

que obviamente ante las nuevas disposiciones, incomodó a la clase patronal, la que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose por los siguientes conceptos: intermediario, la prima de antigüedad, vacacional y dominical, el aguinaldo, el salario doble, el día de descanso semanal, dos días más de descanso obligatorio, el 1o. de enero y el 5 de febrero, las becas y las indemnizaciones en caso de ajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso, no obstante, de que incorporan a la presente Ley nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas, actores y músicos.

Se crea la Reglamentación del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT), la capacitación y adiestramiento y las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Por otra parte consideraba inaceptable, por la clase patronal, la interrupción de la jornada de trabajo, como media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integrarán este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad.

No obstante todas las oposiciones a que se ha hecho mérito en el párrafo anterior, se creó en el proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión

para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva: “La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, de los patrones para anteponer la injusticia que existe en las 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 asuntos de trabajadores aún marginados y superar constantemente hasta el final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización.”⁷

En mi opinión la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien es cierto que resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la genera, también lo es que en su aplicación se ha dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no, de aplicación social y jurídica, como lo fue durante el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, los emplazamientos generales, hechos por los sindicatos en demanda de aumento salarial, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, emplazamientos que resultan improcedentes por infundados, ya que la propia Ley prevé las circunstancias que reclamaban y también prevé su solución adjetiva en el artículo 426 en relación

⁷ De la Cueva, Mario, Op. Cit. p. 61

con los artículos 398 y 419 Fracción I de ese ordenamiento.

Así mismo, como lo señala el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, expondremos el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, establecido en la Ley Laboral de 1970.

"Art. 751.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica.

Art. 752.- El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes a la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

Art. 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

II. Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto.

El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones:

IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o base para fijarlo. Si el actor en su

exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones;

V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en términos del artículo siguiente;

VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

VII. Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y

terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Art. 754.- Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 755.- El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 756.- Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Art. 758.- Si las partes están conformes con los hechos, la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el laudo.

Art. 759.- La Junta, al concluir la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto por el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse

dentro de los diez días siguientes.

Posteriormente la Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas y posteriormente para el desahogo de las mismas.

Art. 770.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito. Una vez transcurrido el término para la presentación de alegatos, el Auxiliar declarara cerrada la instrucción, y formulará un dictamen.

Art. 773.- El Presidente citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen”⁸

Cabe mencionar que el período de demanda y excepciones es cuando al contestarse la demanda se fija la litis, correspondiendo a las partes probar los hechos afirmados por cada uno.

⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, México 1970. pp. 443 a 451.

1.4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, LLEVADAS ACABO EN 1980.

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, que aplicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 de la Ley en comento, en relación, a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

"El proyecto elevó en número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1,010."⁹

Se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba; el impulso procesal a cargo de la Autoridad, etc.

El 1º de mayo de 1980 entran en vigor las modificaciones actuales de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que el proceso laboral no podía

⁹ De Buen L., Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, México 1988, p. 135.

considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho del Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho común como lo es la huelga, que es en donde no se ejercita un Derecho de acción, sino un Derecho de presión.

En esta Ley encontramos uno de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, imponiendo para tal efecto al patrón, la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe de llevar y conservar como son el Contrato Individual de Trabajo, listas de raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades, así como las demás que establece la Ley.

No obstante, que la carga de la prueba era un elemento medular en cualquier proceso, a raíz de las reformas, que corresponde a la parte patronal acreditar las condiciones en las que el trabajador prestó el servicio, como son principalmente, el salario, la categoría y el horario.

El ofrecimiento de trabajo nace como una función conciliatoria consistente en que la parte patronal niega el despido alegado por el actor, y ofrece el trabajo en los mismos o mejores términos en que venía desempeñando sus servicios el trabajador para la patronal, y así dar por terminado el conflicto regresando a laborar el trabajador a su empleo, entre otros efectos jurídicos, resulta que en el

momento en que es reinstalado el obrero en su puesto de trabajo se cortan los salarios caídos, reduciéndose la controversia única y exclusivamente a determinar si el patrón es o no responsable del pago de los salarios caídos generados desde la fecha del despido a la fecha de su reinstalación.

Cabe mencionar, que al ofrecer el empleo al trabajador la parte patronal, en los mismos o mejores términos en que se desempeñaba el trabajador en su empleo, dicho ofrecimiento de trabajo tiene la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador, correspondiendo a éste acreditar la existencia del despido de que dice haber sido objeto, pero si la patronal ofrece el trabajo controvirtiendo los términos y condiciones en que se desempeñaba el trabajador y no acredita dichos extremos, no se revierte la carga de la prueba al trabajador, porque en ese supuesto, correspondería a la parte patronal acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeñaba el trabajador para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

Es de mencionarse que mientras la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ellas, la Ley Federal del Trabajo modificada en 1980 considera que el patrón es quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeñaban sus trabajadores a su servicio, inclusive los testigos presenciales de un despido, que por lo general son los mismos trabajadores de esa fuente de trabajo, al manifestar el actor que fue despedido, dichos testigos no declararían en

contra del patrón por temor a posibles represalias, siendo más difícil para el actor acreditar su despido, es por lo que el legislador arroja al patrón la carga de la prueba.

A continuación se expondrá el procedimiento actual seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos individuales, a raíz de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

"Art. 871.- El procedimiento se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Art. 873.- El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a

las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado, copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento para el demandado por tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando 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.

Art. 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y si no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Art. 875.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior 873 constará

de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

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.

Art. 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la forma siguiente:

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

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las partes 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, aprobado 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.

Art. 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola,

precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de 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: pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. 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. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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 declarara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- 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; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Art. 879.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II. Las 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. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de éste Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Art. 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará el laudo."¹⁰

De las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, lo más importante de mi punto de vista es la imposición de la carga de la prueba al patrón, tal y como lo establecen los artículos 48 párrafo último y 784 de esta Ley. En el derecho del trabajo se rompen las concepciones "el que afirma debe probar", y la tutela de la Ley hacia el trabajador no sólo se da en el derecho adjetivo, sino que esta vez se llevará al derecho procesal del trabajo, cuando la ley releva de la carga de la prueba al trabajador y exige al patrón que pruebe las condiciones de trabajo del obrero, esto tiene capital importancia porque este elemento será el que determine las cargas probatorias de las partes y los elementos que conforman la litis.

1.5. CRITERIOS SOBRESALIENTES DE TRATADISTAS MEXICANOS.

En el tema de la Reinstalación son escasas las fuentes que hablan acerca del mismo y a lo largo de la presente investigación se encontró sólo un artículo escrito por el Magistrado César Esquinca Muñoa, quien nos habla sobre los antecedentes del Ofrecimiento de Trabajo, remitiéndose desde la creación del

¹⁰ Climent B., Juan, Ley Federal del Trabajo, Comentada, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., Séptima Edición, México 1993, pp. 526 a 550.

artículo 123 Constitucional, en el que manifiesta que en el Derecho Mexicano surgió con un profundo contenido social en la Constitución de 1917.

El proyecto presentado por Venustiano Carranza, al Congreso Constituyente de Querétaro, no tenía las disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores, pues sólo el artículo 5° del mismo ordenamiento, hacía referencia a que el contrato de trabajo únicamente obligaría a prestar el servicio por un período que no excediera a un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles, y fue hasta entonces que se discutió dicho artículo concluyendo por dar a luz al artículo 123 Constitucional, en donde se consagran los derechos mínimos de los trabajadores.

En el texto vigente, la fracción XXII del ahora apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se establece la misma obligación del patrón, si despide a un obrero sin causa justificada, de cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario a elección del trabajador.

A su vez el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 previene que éste 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, en la inteligencia de que cualquiera que hubiera sido la acción intentada, prosperando esta, el trabajador además tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente

el laudo que ponga fin a la controversia.

Ahora bien, se está en presencia de acciones derivadas de un hecho que es el despido, en relación con la cuál se debe establecer en el juicio laboral respectivo a quién corresponde la carga probatoria.

Por su parte el Magistrado César Esquinca Muñoa nos dice que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una antigua jurisprudencia publicada con el número 49 en la página 63 de la quinta parte del apéndice del Seminario Judicial de la Federación que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, repetida con el número 75 de la quinta parte del apéndice a dicho Semanario publicado en el año de 1975, con el número 76 en la página 71 de la quinta parte del apéndice de 1985 y con el número 630 en las páginas 1068 y 1069 del apéndice de 1988 segunda parte, estableció lo siguiente: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo."¹¹

¹¹ Revista Laboral, Año 1, No. 6, Marzo 1993, Director General C.P. Gustavo Gasca B., El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral, primera parte, pp. 42 y 43.

Conforme a lo anterior, se puede sostener que en los juicios motivados por un despido tiene el trabajador a su favor la presunción de que es cierto determinado hecho, correspondiendo al patrón la carga de la prueba de demostrar sus excepciones en los términos señalados en la anterior jurisprudencia, ya que es derivado en el sentido proteccionista del obrero y por lo difícil que resulta para un trabajador probar su despido.

Precisando lo anteriormente señalado, el trabajador despedido sin causa justificada, tiene derecho a que se le reinstale o indemnice con el importe de tres meses de salario, a su elección, en los casos en que se demanda esta última prestación y como contrapartida a la situación creada por la jurisprudencia a la que antes se hizo mención, surge la figura del Ofrecimiento de Trabajo, que tiene gran trascendencia para los efectos de un juicio.

Su origen, lo encontramos también en la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, que en la tesis compilada en el número 50 en la página 64 de la quinta parte del apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicada en el año de 1965, partida con el número 66, en la página número 76 de la quinta parte del apéndice correspondiente al año de 1975, consideró lo siguiente.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya

que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.”

Según lo anterior, la primer condicionante para que opere el ofrecimiento del trabajo, es que el patrón debe de negar el hecho del despido ya que si no lo hace, el ofrecimiento será de mala fe, no puede considerarse que existía buena fe en quien primero despide a una persona y después le ofrece el trabajo por lo que su simple conducta procesal debe entenderse como la pretensión de revertir al demandante la carga de la prueba del despido.

Es importante señalar que para que opere la reversión de la carga de la prueba sobre el despido de un trabajador, es el dilucidar los términos y condiciones en que se ofrece, esto es, si se controvierten las condiciones de trabajo como son el horario, salario, categoría y el lugar del trabajo, para que se revierta dicha carga probatoria, es indispensable que sean probadas en juicio por la parte patronal, de no ser así, no se revierte dicha carga y por consiguiente el ofrecimiento de trabajo sería de mala fe, trayendo como consecuencia, que la resolución pronunciada sea contraria a los intereses de esa parte, por dicha circunstancia.

2. LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En las relaciones individuales, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones. Analizando la Doctrina de la personalidad, nos dice que el sujeto de la relación Jurídica es el hombre, sea éste persona humana: individual o colectiva, persona física o persona moral.

Se entiende por trabajo: "Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."¹²

Hoy en día, tanto la doctrina como la legislación han adoptado el término de "trabajador" a la persona que presta un servicio a otra, ya que con anterioridad, el término trabajador era conocido como el de obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.

De lo anterior podemos decir que el trabajador es, una persona física, que presta sus servicios a otra, ya sea física o moral, que el servicio que presta ha de ser en forma personal y de manera subordinada.

¹² Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1994, p. 90.

Ante la presencia de tales requisitos, nos encontramos ante una relación laboral, que más adelante explicaremos.

A la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, como las de acreedor del trabajo, empleador, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc. De los anteriores términos, se han elegido los de patrón y empresario, no sólo por que tradicionalmente se han venido usando, sino por que son conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

A) TRABAJADOR.

Trabajador es la persona que trabaja y que percibe una limitada suma de dinero denominada salario, por los servicios que presta a otra mediante acuerdo previo entre ambas.

Para la doctrina Alemana del Derecho del Trabajo, asalariado, es toda persona que presta un servicio en beneficio ajeno, siempre que dicha prestación sea resultado de la existencia de un contrato individual de trabajo. Y según definición del Tribunal de Casación de Francia, asalariado "es la persona que sin diploma ni conocimientos técnicos trabaja para otra, por autorización benévola, en su propio

interés.”¹³

En el lenguaje popular de México, asalariado es el trabajador que recibe un jornal eventual, por día o por semana, o por la realización de una obra manual determinada, mediante la prestación de un servicio personal. Por este motivo a la palabra asalariado se le emplea con regularidad y frecuencia como sinónimo de trabajador, sin serlo en un sentido estrictamente gramatical.

El trabajador, según lo estipula el Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹⁴

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción de la palabra trabajador, contenida en el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, podemos observar tres elementos:

a) La persona física.- La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, tiene su razón, para evitar confusiones

¹³ Diccionario de Terminología Jurídica. Editorial Casa Zepol. S. A. de C.V.. Primera Edición, México 1998, p. 233.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Editorial Porrúa, S. A., 68ª Edición, México 1992, p. 26.

provocadas, con el encubrimiento con las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo.

b) La prestación personal del servicio.- ya que es entendida como una obligación de hacer, no puede sustituirse por la de otra persona diferente.

c) La subordinación.- El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obedecer del trabajador.

B) PATRON.

El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, la presencia de éste es frecuente como persona física cuando la empresa es pequeña, donde se encuentra supervisando el trabajo realizado de sus trabajadores o algunas veces comparte con ellos las actividades laborales. todo lo contrario en la empresa grande, ya que se constituye una sociedad creando una persona moral. El Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."¹⁵

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p. 28

La expresión que utilice los servicios, debe de entenderse que se beneficie del servicio, ya que el patrón que recibe los servicios de un trabajador, es quién se beneficia directamente por dicho servicio prestado.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indistintamente, con el de empleador o empresario, términos utilizados por la Organización Internacional del Trabajo, cuando no, con los de dador o acreedor del trabajo. Dichos términos son incorrectos, toda vez que no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, por ejemplo, un patrón que es persona física, el servicio doméstico o el profesionista respecto a sus auxiliares, o persona moral, una asociación sin fin lucrativo, sindicato u organismos de beneficencia.

La connotación de dador del trabajo es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador). El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder, resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradiciones jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo. Respecto al trabajo a domicilio se consideran patronos a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de

que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo.

En el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento en sus especialidades, se estima patrón a la persona moral o física a cuyo cargo se encuentra la Unidad Receptora de los Residentes.

C) PATRON SUSTITUTO.

Como lo establece el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores. A dicha persona se le reconoce un poder jurídico de mando del que depende la subordinación de los trabajadores. El artículo anterior que contiene un párrafo más, dispone que los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. La Ley acepta como patrón a una persona moral como lo puede ser una sociedad civil o una mercantil, y por lo general son los propietarios de las empresas y establecimientos, debiéndose de entender por ésta, la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento: es una unidad técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica, forman parte de la realización de los fines de la empresa, considerada como unidad superior.

Por lo que respecta a la figura jurídica de Patrón Sustituto, nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que funcionando una empresa, el patrón por convenir a sus intereses, traspase a un tercero la fuente de trabajo, con lo cual, se desligaría de las obligaciones contraídas con anterioridad con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes, y por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior, lo cual sería totalmente injusto. "La sustitución patronal la establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el juzgador fija un período dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituto como el patrón."¹⁶

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece: " La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."¹⁷ El patrón sustituto solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución.

¹⁶ Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Décima Séptima Edición, México 1990, pp. 92 y 93.

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p. 42.

Para que exista sustitución patronal, es requisito indispensable que la empresa, fábrica, comercio, etcétera, se transmita de una persona a otra en propiedad, es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

D) INTERMEDIARIO.

Como sujeto del derecho del trabajo, el intermediario es el que está entre el patrón y el trabajador, de donde se desprenden dos posibles actitudes:

a) Conseguidor. Es el real intermediario: Art. 12 de la Ley Federal del Trabajo "es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."¹⁸

b) Falso patrón. No será intermediario: Art. 13 de la Ley Federal del Trabajo "... sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios,

¹⁸ Ibidem p. 28.

por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”¹⁹

La parte final tiene por objeto desalentar a terceras personas a prestarse a servir como intermediarios, ya que aunque no se consideran como verdaderos patrones, el trabajador puede ejercer sus acciones en contra de ellos con el siguiente riesgo económico, dada la responsabilidad solidaria que se establece.

Así mismo, la Ley establece en el artículo 14, las condiciones en que las personas que utilicen un intermediario para contratar a un trabajador deben de llevarse a cabo.

“Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”²⁰

¹⁹ Ibidem p. 29

²⁰ Loc. Cit.

Ya no se trata de intermediario, que notoriamente actúa como agente de contratación de trabajadores para que presten servicios en beneficio de un patrón, ni de empresas establecidas con carácter independiente que actúan como contratistas.

2.1. RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.

El origen de la Relación de Trabajo, que señala el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, que es un contrato individual de trabajo, "cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."²¹

Y agrega: La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos. Lo cual expresado en otros términos, significa lo que establece el vínculo entre trabajador y patrón (la relación laboral), basta conque, se preste el servicio, para que nazca la relación laboral, puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato, aún cuando normalmente se celebra por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. "El solo hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación ya que puede darse el

²¹ Ibidem p 33

contrato sin que nunca se diera la relación laboral.”²²

Por otra parte el Contrato Individual de Trabajo, es el acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado.

Es al mismo tiempo, el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

No puede hablarse de un contrato de trabajo, por no constituir el mero consentimiento de las partes, la base de la relación que se establece entre ellas, es la realización material del servicio, ya que es hasta ése momento en que el obrero lo ejecuta, cuando surgen para el trabajador y el patrón los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que especifica la Ley sobre las que pudieran estipular los interesados, ya que en caso contrario, serían nulas dichas condiciones que se llegaren a pactar.

Lo esencial en el Contrato Individual de Trabajo, es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. La

²² Dávatos, José, Op. Cit. p. 105.

relación de trabajo es la prestación del servicio personal y subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrón. El Contrato Individual de Trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, donde se quedan inalterables las prestaciones que se establezcan por la voluntad de las partes, mientras que la relación de trabajo constituye un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contiene derechos irrenunciables.

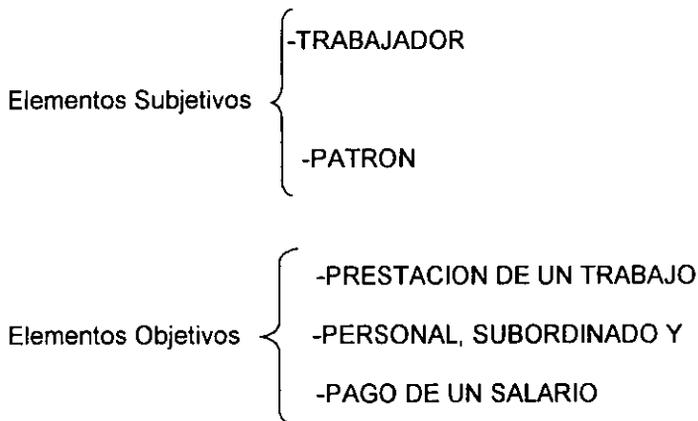
Cabe mencionar que para la celebración de un Contrato Individual de Trabajo, se requiere la voluntad de las partes, en la realidad, no es necesaria la voluntad por parte del patrón, pues su voluntad para celebrar dicho contrato es sólo un supuesto jurídico. Como ejemplo, en muchas industrias el patrón rara vez llega a conocer a la totalidad de los trabajadores, ya que a parte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas ésta labor, no interesando a éstas tampoco la relación en sí, sino el servicio a que se obliga el trabajador. Otro caso lo es la cláusula de exclusión por ingreso, por que debido a ella, el patrón ni siquiera interviene en la contratación, al ser el sindicato con quien tiene celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, quien le envía a las personas que deban desarrollar dichas plazas. Juan B. Climent, nos dice que el contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su ejecución y la reglamentación del trabajo. "La relación laboral es una consecuencia del contrato, o sea la ejecución del mismo, y dichos conceptos, la relación de trabajo y contrato de trabajo, se

diferencian por su efecto y causa.²³

El vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón, es la esencia del contrato de trabajo y éste necesariamente es originado mediante un acuerdo de voluntades, ya sea en forma tácita o expresamente.

A) ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación laboral tiene dos clases de elementos:



Con anterioridad se han explicado los elementos Subjetivos, por lo que a continuación se expondrán los elementos objetivos de la relación de trabajo.

Para que exista una relación de trabajo entre trabajador y patrón, es

²³ Climent B., Juan, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. p. 78.

necesario que la prestación del servicio por el trabajador sea en forma personal, esto es, una persona física, ya que una persona moral jamás podrá intervenir como trabajador en una relación de trabajo. Esa persona física ha de prestar a otra persona física o moral un servicio, y éste servicio ha de ser en forma personal, esto es, que para poder atribuirse la calidad de trabajador, es necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, si se presta el servicio de otra persona, nos encontramos en presencia de otra figura como es el caso del intermediario.

El servicio debe de prestarse de una forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estará subordinado el trabajador, debe de referirse al trabajo pactado y deberá ser ejecutado durante la jornada de trabajo. Nestor de Buén, indica que la relación de trabajo tiene un elemento esencial que es la retribución o remuneración, que por su trabajo percibe quien lo presta, esto es: "El salario que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, aparece como consecuencia de la misma, por el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral."²⁴

²⁴ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Cuarta Edición, México 1981, p. 16.

2.2 TRABAJADORES DE BASE Y DE CONFIANZA.

Los trabajadores de base son todos aquellos que no realizan las funciones a que se refiere el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo lo define como sigue: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto..."²⁵

"Los trabajadores de confianza son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan."²⁶

Es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

La Suprema Corte de Justicia sostuvo que los trabajadores de confianza serían los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su

²⁵ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p. 27.

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV-P-Z, Sexta Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Editorial Porrúa, S. A., México 1993, p. 3110.

cargo la marcha y el destino de la negociación, así como los que estuvieran al tanto de los secretos de la misma.

Dentro de las características de los trabajadores de confianza y de la labor que desempeñan, no pueden formar parte de los sindicatos, ni pueden ser tomados en consideración de los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, no pueden ser representantes de los trabajadores en organismos que se integren en las empresas, los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos, no es la designación del puesto, sino la naturaleza de sus funciones a desempeñar lo que otorga la calidad de trabajadores de confianza.

Los directores, administradores, gerentes generales y demás personas que ejerzan funciones de administración, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en la empresa o establecimiento, no tienen derecho a utilidades, conforme a lo dispuesto por el artículo 127 fracción I, y los demás trabajadores que puedan estimarse de confianza pueden recibir utilidades, en base a lo establecido por la fracción II del artículo en comento.

Respecto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, no es actualmente la apreciación subjetiva del patrón la que da motivo a ella, sino la manifestación objetiva de que existen causas razonables de pérdida de la confianza, tal y como lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

La pérdida de la confianza debe ser causa de terminación del Contrato Individual de Trabajo, únicamente cuando exista motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de éstos trabajadores, el contacto íntimo que guarden con el patrón, sufre una mengua o desaparece.

2.3. LA LITIS Y LA CARGA DE LA PRUEBA.

La litis es la fijación de una controversia, en un juicio individual en materia laboral, dicha fijación ocurre en la etapa de Demanda y Excepciones al darse contestación a la demanda inicial por parte de la demandada.

“La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda con el fin de aclarar su situación jurídica.”²⁷

En sí, la determinación de los puntos cuestionados se deducen de la contradicción que exista en el escrito de demanda y el escrito de contestación. La contestación de la demanda establecida por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e

²⁷ Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A. de C. V., Segunda Edición, México 1989, p. 138.

integra la relación jurídico procesal, iniciada por la demanda y en caso de que no se produzca dicha contestación de demanda, el mismo silencio del demandado debe tenerse como una contestación ficta, salvo prueba en contrario como lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

"La litis es una serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de la contradicción del litigio."²⁸

La carga de la prueba, es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador, para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados.

La carga de la prueba, tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar, éste principio se desvanece en el Proceso Laboral Mexicano, ya que opera en un sentido distinto, en virtud de quien debe probar, es quien dispone de los elementos probatorios, que en éste caso es el patrón, quién tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo. Por consiguiente no opera la reversión de la carga probatoria como se establece en el artículo 281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles para el

²⁸ Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S. A. de C. V., Segunda Edición, México 1989, p. 138.

Distrito Federal, en los que se establece que las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones; el que niega sólo será obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la pretensión legal que tenga en su favor el colitigante; cuando se desconozca la capacidad y cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

“No hay una igualdad en el proceso, sino un equilibrio procesal, de acuerdo con el principio de Radbruch, el ideólogo de la Constitución Socialista de Weimar, quién considera que el derecho de trabajo como un derecho nivelador de desigualdades.”²⁹

Ya que en nuestros tiempos, existe una desigualdad práctica, esto es, en la realidad la desigualdad entre patrón y trabajador es más marcada en cuanto al aspecto económico, es por ello que se habla en el proceso laboral de que existe un equilibrio procesal.

Lo anterior se expone en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cuyo precepto exime de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

²⁹ B. Climent, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Primera Edición, México 1989, p. 35.

El patrón a través de la contestación de la demanda, precisa los hechos o la opinión que él guardaba sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuales hechos admite como ciertos y cuales rechaza o niega, e indica los hechos o razones en que apoye su contestación.

Como consecuencia de la contestación a la demanda, el demandado asume su posición en el juicio, esto es, acepta en su integridad la demanda, fija la integración de la litis y se convierte en parte del juicio.

Las partes en el litigio, deben de estimular el interés para actuar y desahogar las cargas procesales, colaborando así con el juzgador, por lo que las partes deben de aportar elementos de convicción.

“La carga de la prueba no es un deber ni una obligación, es un interés cuyo desdeñamiento o inejercicio, ocasiona no una sanción jurídica sino la pérdida de efectos jurídicos.”³⁰

En el Derecho Laboral es el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo la que determina la obligación de probar en juicios individuales, siendo al patrón a quien corresponde dicha carga probatoria.

³⁰ Rodríguez Campos, Ismael, Las Pruebas en el Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Económica, Primera Edición, México 1991, p. 32.

Existen varias teorías acerca de la carga de la prueba, para Devis Echandía, la carga de la prueba es una noción procesal que contiene las reglas del juicio, por medio de la cual se le indica al Juez cómo debe de fallar, cuando no encuentre en el proceso, pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece, a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables.

Para el maestro Trueba Urbina, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, y para Rocha Alvira, la carga de la prueba es la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del Juez los hechos en que basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa.

Por tal motivo, se puede llegar a la conclusión, que para estos tratadistas la carga de la prueba, se convierte en guía para las partes en el juicio, señalándole al Juez, cuál hecho les interesa probar a fin de lograr sus pretensiones. Tomando en cuenta que el demandado al contestar la demanda fija la litis y se convierte en parte del juicio, se puede presumir que es una obligación la carga de la prueba para él, ya que va a tener el interés de salir absuelto en el juicio y así la carga de la prueba se vuelve una obligación en probar, cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.

A) ELEMENTOS DE LA LITIS.

Como ya se expuso, la litis no es sino "una serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y demandado, o sea, los puntos fundamentales de la controversia del litigio."³¹

Lo interesante para nuestro estudio es despejar algunas incógnitas, así por ejemplo, podemos advertir que en el proceso laboral, la demanda comúnmente, puede ser ampliada o cambiada con mayor libertad que en otras materias, lo anterior tiene trascendencia, pues el hecho de que exista libertad de modificar la demanda nos lleva a un sistema de litis abierta. Por motivo de la modificación de la demanda en caso de que así se hiciera, la litis es el elemento fundamental en que el juzgador se basa para establecer las cargas procesales, motivo por el cual debe de estudiarse el caso concreto, a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el que establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo a la Ley tiene obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Por lo tanto, todo juzgador para efecto de delimitar la litis debe de tomar

³¹ Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit., p. 41.

en cuenta dos elementos, el primero de ellos es el legal, en base al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ha quedado citado, y el segundo de ellos es el material, es decir, las pruebas que obren en autos y que se desprendan si se acreditó la procedencia de las acciones o en su caso de las defensas y excepciones opuestas.

B) ELEMENTOS DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

También en la fijación de la litis, el juzgador establece la carga de la prueba, que consiste, en poder obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio, sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, satisfaciéndose por interés propio y como consecuencia que el dejar de obrar o comparecer le reportaría una resolución adversa, lo anterior se ejemplifica mejor con el principio civilista "del que afirma debe probar", pero dicho principio se ve flexionado en el Derecho Laboral, pues, el espíritu de la Ley Federal del Trabajo no ve a las partes en su igualdad teórica, sino en su igualdad real y práctica, asumiendo una función niveladora de desigualdades, estos principios que deberían ser observados por las autoridades cotidianamente son desatendidos, pues en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son pasados por alto y lesionan los intereses de los trabajadores, pues intencionalmente se establecen las cargas de la prueba al trabajador y se absuelve a las empresas.

Los elementos de la carga de la prueba consisten en obrar a riesgo

propio, es una regla de juicio para el Tribunal, una pauta para la actividad de las partes, el incumplimiento perjudica solo en la resolución, además, dicha carga está dotada de la característica de cambio, que la hace una carga móvil dentro del Juicio, esto es, el demandado puede revertir la carga de la prueba al actor.

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, ha consistido en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, ya que el artículo 784 dispone, por una parte, que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al empresario para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y por otra parte, el mismo precepto enumera, en forma precisa y detallada, alguno de los hechos que en todo caso, corresponde probar a la parte patronal.

C) VALORACION DE LA PRUEBA.

La valoración de la prueba es una actividad exclusivamente de las autoridades, en éste caso laborales, como las Juntas en donde las partes no intervienen en dicha valorización.

“La valorización de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso.”³²

Dicha valoración es una de las funciones principales que realiza el Juzgador dentro de su tarea de administrar justicia. En la valorización de las pruebas, lo importante es determinar la influencia que ejercen los diferentes medios de la prueba sobre la decisión que el Magistrado debe rendir, dilucidando la naturaleza de la prueba, esto es, si es una prueba documental, documental pública, confesional, testimonial, etc., así como la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

El artículo 841 de la actual Ley Federal del Trabajo dice que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse en reglas o formalismos sobre la estimación de las pruebas, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por consiguiente se obliga a analizar esa apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos, dentro de la doctrina jurídica, los sistemas que operan para la apreciación de las pruebas en juicio, son la prueba legal o tasada, la libre y el sistema mixto.

³² Díaz de León, Marco Antonio, Las Pruebas en el proceso Laboral, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, México 1990. p. 578.

La prueba legal o tasada, es el sistema más antiguo en el que el legislador fija reglas de carácter general y de acuerdo con ellas, ha de resolver el Juez la fuerza probatoria de cada prueba.

La Prueba Libre o sistema de apreciación libre, en la cual el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas desahogadas ante él y sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación, por lo que supone una gran capacidad y criterio suficiente por parte del juzgador como para valorar todas las circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llegar a la verdad, por lo que el juez deberá de contar con amplios conocimientos.

“El sistema mixto de valoración de las pruebas, es la conjugación de los dos sistemas antes mencionados, de ahí el nombre de mixtos, y en donde el juzgador tiene una cierta libertad para la apreciación, libertad que es condicionada por la Suprema Corte de Justicia, al condicionar dichos principios con cierto carácter restrictivo.”³³

Este sistema es operante en nuestro sistema jurídico, incluyendo a la materia laboral, en la que dicha valoración de la prueba está sujeta a normas como lo establece el artículo 841 citado con anterioridad y en el que nos dice: Los laudos se

³³ Bermudez Cisneros, Miguel, Op. Cit. . p. 86.

dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia...

Se debe entender por verdad sabida la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los Tribunales Laborales. Por buena fe guardada, se debe de entender la correcta intención en todos los actos a realizar. Se dice: "en conciencia" ya que al apreciar las pruebas ofrecidas y desahogadas se analizan con un criterio lógico y en base al anterior análisis, llegar a una convicción sobre la verdad de los hechos planteados.

2.4. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

"En las reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo del 1o. de Mayo de 1980, se introdujo como principio básico el de la concentración del proceso en los juicios ordinarios, desahogándose en una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esas mismas etapas."³⁴

Por la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, necesariamente debe de hacerse en esa primera audiencia, lo importante aquí, es saber en cual de esas

³⁴ Revista Laboral, Op. Cit. p. 47.

etapas de esa primera audiencia es el momento procesal oportuno para realizar el ofrecimiento de trabajo, existen 3 tipos de opiniones con respecto a cual es la etapa procesal oportuna para realizar el ofrecimiento de trabajo.

“La primera sostiene que el ofrecimiento de trabajo debe hacerlo el patrón en la etapa de conciliación por ser el momento de avenir a las partes a través de proposiciones justas que pongan fin a sus diferencias.”³⁵

“La segunda corriente de opinión considera que el momento procesal para hacer el ofrecimiento de trabajo lo es la etapa de demanda y excepciones, por ser cuando el actor y el demandado concretan sus pretensiones, fijándose así la litis en el juicio.

La tercera corriente de opinión estima que el ofrecimiento del trabajo puede hacerse validamente en cualquiera de las dos primeras etapas de la audiencia inicial, esto es, en la de Conciliación o en la de Demanda y Excepciones, ya que en ambas etapas se buscaría avenir a las partes en conflicto, y si el ofrecimiento de trabajo es en esencia una fórmula conciliatoria resulta oportuno que se realice dicha proposición de regresar a laborar en dichas etapas.”³⁶

³⁵ Loc. Cit.

³⁶ *Ibidem* p.p. 48 y 49.

Finalmente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 19/90 estableciendo la Jurisprudencia número 7/91 publicada en la página 58 Volumen VII, mayo de 1991, de la Octava Epoca del Semanario Judicial de la Federación, estableció que el Ofrecimiento de Trabajo, el momento procesal oportuno para realizarlo, es la etapa de Demanda y Excepciones, ya que es en ésta etapa en donde se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, esto es, el de revertir la carga de la prueba del despido del trabajador, además de que es en esta etapa en donde se fijan los puntos controvertidos y se plantea la litis.

Si el ofrecimiento de trabajo es realizado en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, dicho ofrecimiento sería inoportuno y no tendría ningún efecto procesal, en cambio si el ofrecimiento es realizado por el patrón en la etapa de Conciliación, no tendrá de igual manera ningún efecto procesal, y para que surta los efectos legales correspondientes, dicho ofrecimiento se debe de ratificar forzosamente en la etapa de Demanda y Excepciones.

Cabe mencionar que según la Jurisprudencia, cuando el patrón ofrece el trabajo al trabajador en la etapa de Demanda y Excepciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la obligación de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta o no, ya que no se establece este requisito por la Ley,

además, de que partiendo del principio de buena fe en cualquier momento el trabajador, ante el ofrecimiento del patrón, puede reanudar sus labores.

3. CONCEPTO DE LA REINSTALACION.

La concepción clásica de la reinstalación, nos dice el tratadista Mario de la Cueva, es la restauración o el restablecimiento del trabajador en sus derechos de la empresa, derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva, creada entre el trabajador y el patrón, en virtud de la prestación de los servicios como lo expone la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, que en la tesis compilada en el número 430 en la página 286, de la quinta parte del apéndice del Semanario Judicial de la Federación, publicada en el año de 1962, de la quinta parte del apéndice correspondiente al año de 1995, consideró lo siguiente. "Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se siente ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del Derecho del Trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos

de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.”

Es de elemental noción, sin embargo no nos da toda la información necesaria para comprender la naturaleza jurídica de la reinstalación, pues lo único que se nos dice, es que en virtud del principio de estabilidad en el empleo, todo obrero goza a su elección, cuando es despedido a que se le reinstale, o bien, a que se le indemnice, según lo establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, si fuese el caso, a que se le reinstale con las modalidades que establece el artículo 48 y 499 del Código Laboral.

No obstante la enorme trascendencia e importancia de la institución jurídica de la reinstalación, hay que destacar que ni la Ley, la Doctrina, ni la Jurisprudencia, han conceptualizado a la reinstalación, ni tampoco nos han dado en forma clara y precisa, cuáles son los elementos que la conforman, por tal motivo, desentrañar cual es la naturaleza, el concepto, sus elementos y sus efectos jurídicos, son el objeto de la presente investigación.

3.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA REINSTALACION.

Si tomamos en cuenta la concepción más común, el origen de una

institución se halla en la fuente de donde emana la misma, en el presente caso para explicar la naturaleza jurídica de la reinstalación, nos tendremos que referir necesariamente al principio de estabilidad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación, según lo a definido Mario de la Cueva, un autor más que nos ilustra sobre este particular es Euquerio Guerrero quien opina que la estabilidad en el empleo se ha considerado por diversos tratadistas, como la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo.

El Principio de Estabilidad en el Empleo, tiene sus orígenes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El 28 de Diciembre de 1916 el Lic. José Natividad Macías, presentó las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 Constitucional, éste artículo representa la satisfacción de las demandas de la clase obrera, así el texto original del artículo 123 Constitucional en su Fracción XXII consagraba a este respecto:

“XXII El Patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a

indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."³⁷

En 1917 la Constitución Política de nuestro país estableció, en la fracción XXII del artículo 123, a favor de los trabajadores el principio base de la estabilidad en el empleo que prescribe: Los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada, por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo, siempre y cuando no exista una causa que justifique su separación. En la historia de nuestro país se modificó lo que es el principio de estabilidad en el empleo, teniendo la siguiente evolución:

De 1936 a 1941, con la ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva, los trabajadores gozaron por primera y única vez de la estabilidad absoluta, dictada por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se disiparon las dudas al establecer que los patronos estaban en imposibilidad de negarse a reinstalar a cambio del pago de una indemnización.

³⁷ Dávalos, José, Op. Cit. p. 68.

"REINSTALACION DE TRABAJADORES. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y opta por demandar su reinstalación, no es posible admitir que un patrón este autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, mediante el pago de daños y perjuicios, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar el derecho de reinstalación del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad a los patrones que dejaran de cumplir con esta obligación".

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

TOMO LCIX. SELVA GUSTAVO ADOLFO DE LA, Página 631.

TOMO LXVIX. SANDOVAL, ROBERTO A., Página 2193.

TOMO LII. OLIVARES, EBERARDO, Página 1262.

TOMO LVII. CORTES, LUCAS, página 639.

TOMO LXII. HUASTECA PETROLEUM CO. Página 1541.

De 1941 a 1962, con la ejecutoria OSCAR CUE, los trabajadores pasaron de la estabilidad absoluta a la inestabilidad inabsoluta, al sostener esta ejecutoria que los patrones podían no someterse al arbitraje, no acatar los laudos y que la obligación forzosa se tenía que traducir en una obligación en pago de daños y perjuicios.

"REINSTALACION OBLIGATORIO DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLO, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por

obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible, por eso es que el patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios.”

Por las protestas y objeciones que surgieron a partir de la ejecutoria de OSCAR CUE, el 21 de noviembre de 1962, se reforzaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional para quedar en los términos siguientes:

“XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato del trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por

falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”³⁸

Por lo tanto se dice que la ESTABILIDAD de los trabajadores es ABSOLUTA, cuando el patrón sólo puede disolver las relaciones de trabajo por motivos imputables a los trabajadores.

En cambio se dice que la ESTABILIDAD es RELATIVA, cuando la regla general es la estabilidad absoluta, pero se establecen en la Ley, casos de excepción en los cuales los patronos están facultados para disolver unilateralmente la relación de trabajo, sin que el trabajador haya incurrido en una causal de despido. En los casos de excepción, el patrón esta facultado para disolver la relación de trabajo en el momento en que quiera.

La verdadera estabilidad consiste, en el derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su empleo hasta cuando pueda y quiera hacerlo y así la Ley, para limitar el poder discrecional de un patrón de despedir a sus empleados sin causa justa, instituyó el artículo 123 Fracción XXII. Asimismo, el artículo 48 de la Ley

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Única Edición (coedición), Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM,-Biblioteca Popular de la Ciudad de México, México 1990, p. 533

Federal del Trabajo establece:

“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...”³⁹

Para que a elección del trabajador que demande ante la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando sea despedido, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o bien que se le indemnice con el importe de 3 meses de salarios por despido injustificado, mas los salarios caídos y prestaciones a que tiene derecho.

En las condiciones antes señaladas es claro que la naturaleza jurídica de la reinstalación, encuentra su origen, en el principio de estabilidad en el empleo, principio de estabilidad que hoy en día se encuentra en grave crisis, pues se escuchan voces insistentes que propugnan porque las relaciones de trabajo se flexibilicen, es decir, en que exista una mayor libertad para el patrono de contratar y despedir a sus empleados sin responsabilidad, lo que desde luego es muy grave por varias razones, la primera de ellas, es que existe un gran desempleo en México y de otorgárseles mayores libertades a los patronos, los despidos operarían como un medio de presión ante los obreros, quienes al exigir mejores condiciones de trabajo

³⁹ Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., p. 49.

se harán objeto de un despido y los empleados que fueren contratados para ocupar su lugar, seguramente se les pagaría un salario inferior, o se condicionaría su ingreso a la fuente de trabajo, como suele suceder.

Un aspecto que debe de ser tomado en cuenta, es el hecho de que en cada puesto de trabajo cada vez se exigen mayores requisitos, desde experiencia y grados académicos, así como el conocimiento y manejo de idiomas, computación y buena presentación, sin que necesariamente tales exigencias se reflejen en el salario del puesto de trabajo.

Las empresas en la actualidad tienen una vida promedio de tres a seis años, en virtud de la competitividad de los mercados, de la innovación productiva, tecnológica, la modificación constante del consumo de los productos y servicios, las altas tasas de impuestos, lo que aunado a la alta explosión demográfica que tiene México y la alta concentración urbana, todo ello hace improbable que sea fácil de encontrar empleo, aún cuando para muchas autoridades y abogados de patrones, esta institución resulta un obstáculo, consideramos que es de los pocos derechos que parcialmente protegen al trabajador, pues como dice el tratadista Alfredo Sánchez Alvarado, la flexibilización de las relaciones laborales que pretende la clase industrial, no es más que un pretexto, pues en el fondo, lo único que persiguen, es buscar el refinamiento en la explotación de la clase trabajadora, que de desaparecer este principio, el de la estabilidad en el empleo o el derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo, sería objeto de un total desamparo para los trabajadores.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Así tenemos que la Ley Federal del trabajo en su artículo 49 establece los casos en los que el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, estipulando que cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, en los casos de trabajadores de confianza, en el servicio domestico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

A) LA REINSTALACION COMO ACCION.

En primer término, es conveniente tener una noción exacta de la acción, manifestando en primer término, las dificultades derivadas de la dualidad del significado de acción, según sean sus aspectos común o jurídico. Es así, que en vez de una teoría única, se formulen diversas doctrinas que discrepan o divergen entre sí.

La limitación existente en nuestro idioma para expresar conceptos diferentes, plantea la primera dificultad a esclarecer, ya que acción, tiene diferentes significados, en sentido común, traduce la existencia de un estado dinámico o movimiento, de un obrar físico, distinto del concepto jurídico, cuya formulación lleva la idea de un ordenamiento normativo preexistente.

El antecedente se encuentra en las ideas de los jurisconsultos romanos, la acción, es el derecho material en movimiento, es decir, en cuanto exigencia que se hace valer ante los Tribunales, a fin de conseguir el cumplimiento de la obligación correlativa, este concepto fue criticado por los mismos comentaristas del derecho romano, quienes sostuvieron la tesis de que la acción, es en realidad, un medio destinado a obtener, a través de un procedimiento judicial el reconocimiento y satisfacción de las facultades legales que nos pertenecen.

Para Nicolás Coviello acción significa: "facultad de invocar la Autoridad del Estado para la defensa de un derecho",⁴⁰ así, si tomamos la palabra en este sentido, la acción no puede ser vista ni como elemento del derecho ni como derecho autónomo, sino como mero hecho.

La acción en sentido abstracto Ugo Rocco dice: "El derecho de cada ciudadano como tal, de pretender del Estado el ejercicio de su actividad para la satisfacción y tutela de los intereses que éstas protegen."⁴¹

Este derecho tiene las siguientes características:

⁴⁰ Enciclopedia OMEBA, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Junio de 1979, p. 209.

⁴¹ Ibidem.

Derecho subjetivo público.- La obligación de los órganos del Estado consiste en aplicar normas generales a casos concretos.

Relativo.- Es la obligación del Estado representado por sus órganos.

Abstracto.- Puede ser ejercitado por cualquier persona y es una facultad correlativa de una obligación estatal.

La íntima razón de la autonomía reside principalmente, en la naturaleza secundaria y abstracta del interés que forma el contenido substancial del derecho de acción, para el procesalista Arturo Valenzuela, la acción procesal es un derecho subjetivo público, autónoma del particular para con el Estado, que tiene por objeto la intervención sustitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares, interesados directamente en su realización.

Alejandro Pekelis lo define como "el acto jurídico procesal que incoa el proceso y que es normalmente el instrumento por el cual ella se ejercita."⁴² Siguiendo la idea desde un enfoque puramente filosófico, nos dicen Lorenzo Carnelli y Carlos Cossio, la acción queda configurada como un derecho, como un poder jurídico, como una facultad o finalmente como un Derecho cívico inherente al ciudadano y para que,

⁴² Ibid.

con su ejercicio, el Estado le preste la tutela jurídica.

Chiovenda, define la acción como “el poder jurídico de dar vida a la condición, para que se cumpla la actuación de la voluntad de la ley, este poder es necesariamente concreto y no abstracto.”⁴³

Alfredo Rocco, limita el ámbito de la acción para los que efectivamente se hallan asistidos de un derecho subjetivo privado y la define expresando “un derecho subjetivo que corresponde a cada ciudadano como tal, o sea a todo el que en el Estado es reconocido como titular de derechos subjetivos o personas.”⁴⁴

El profesor Alsina, concibe la acción como “un derecho subjetivo público que el ciudadano tiene contra el Estado para obtener de éste la tutela de un derecho privado”.⁴⁵

La opinión de Podetti nos dice: “la acción es el elemento activo del derecho material y, en consecuencia, corresponde al titular del derecho para defenderlo o esclarecerlo. Sus efectos inciden en forma directa o indirecta sobre

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Idem

⁴⁵ Enciclopedia OMEBA, Op. Cit. , p. 210.

otros sujetos de derecho, pero su ejercicio corresponde al Estado. El titular del Derecho sólo tiene la facultad de poner en movimiento al poder jurisdiccional, que implica el deber de someterse a él como sujeto del proceso."⁴⁶

Savigny, estimaba que la acción, "nace por la violación de un derecho subjetivo (el derecho contenido en una norma jurídica, por ejemplo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo) y ello trae como consecuencia el provocar la actividad del órgano jurisdiccional (Junta) a fin de que decida los conflictos de intereses jurídicos."⁴⁷

Así tenemos: que la acción tiene dos ámbitos de aplicación:

* La acción puede ser concebida como la pretensión, esto es el derecho material exigido en la demanda (reinstalación) y la pretensión, es el sujetar la voluntad ajena al interés propio.

* La acción puede ser comprendida también, como la facultad que tiene el titular de un derecho para promover la actividad del órgano jurisdiccional a fin de que le sea reconocido ese derecho.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Idem.

Por lo tanto podemos concluir, que la acción, es un derecho abstracto que tiene en su favor todo ciudadano, y nace como acción procesal, cuando esa norma jurídica es violentada (por ejemplo: un patrón despide injustificadamente a un trabajador, en ese momento el trabajador tiene dos opciones, reclamar una indemnización, o bien, reclamar su reinstalación) para ello, es necesario provocar a la Autoridad del órgano jurisdiccional (Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal) a fin de que decida el conflicto de intereses que se le plantea.

Por último se pueden enumerar los elementos de la acción:

- La existencia de un derecho.
- La violación de un derecho.
- Que exista la capacidad para ejercitar la acción, por sí o por conducto de su representante.
- El interés en el actor para deducir esa acción ante el órgano jurisdiccional.

Pero algo importante es distinguir entre Acción, Pretensión y Demanda, para lo cual Néstor de Buen nos dice que la acción es un Derecho, la pretensión es un acto jurídico, un hecho (someter la voluntad ajena al interés nuestro), y demanda es una relación de hechos, por lo tanto la pretensión también existe en la demanda y es considerada como el contenido sustancial de la acción.

B) LA REINSTALACION COMO ALLANAMIENTO.

El allanamiento conforme a la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra, implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo, el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte, esto es, el allanarse, es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión del actor. Por lo tanto es menester diferenciar entre el allanamiento, a la acción de reinstalación y a la de la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo, ya que las consecuencias son diferentes, en la primera la controversia se ve agotada, en cambio en la segunda la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, deberá resolver la procedencia de la acción de reinstalación.

La Jurisprudencia define al allanamiento y la diferencia del ofrecimiento de trabajo como se puede observar en las siguientes tesis que citaremos.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XV-II Febrero.

Tesis IV.3º.171 L

Página: 204

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CONCEPTOS DIFERENTES. El hecho de que la demandada haya ofrecido el empleo no significa que se allanó al concepto de reinstalación, ya que el allanamiento conforme a la doctrina es el acto mediante el cual el demandado reconoce la procedencia de la acción intentada en su contra, es decir, implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte, dicho de otra forma, allanándose es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su contraparte, y en cambio, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercitó el reclamante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifestó que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desempeñando dentro de los límites que establece la ley, para que la relación laboral se reanude, por lo cual el hecho de que se ofrezca el empleo no significa que se allane al concepto de reinstalación.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 176/94. Josefina Herrera González. 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: II Segunda Parte-1.

Página: 80

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO SON LOS MISMOS ACTOS PROCESALES. El allanamiento, conforme con la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra; implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte. Dicho de otra forma, allanarse es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su colitigante. Por su parte, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercite el demandante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifiesta que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desarrollando dentro de los límites que establece la ley o en mejores condiciones en que lo prestaba, para que la relación laboral se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6343/88. Angel García Viccón y otros. 24 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Luis Torres Lagunas.

Amparo directo 2773/86. Rogelio García Reyes. 30 de septiembre de 1987. Mayoría de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Séptima Epoca:

Volúmenes 217-228, Sexta Parte, página 69.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: VII-Junio.

Página: 337.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO CONSTITUYE UN ALLANAMIENTO. El ofrecimiento del trabajo no puede conceptuarse como un allanamiento, por cuanto allanarse significa el reconocimiento que la parte reo hace de la procedencia de la acción intentada en su contra, abarcando tanto los hechos como el derecho que en aquélla se funde, se trata de una figura jurídica sui generis que atiende primordialmente a la proposición que hace el patrón al trabajador para que se reincorpore a sus labores en las mismas o mejores condiciones en que las venía desempeñando, pues de aceptar el criterio de que el ofrecimiento del trabajo constituye un allanamiento, existiría imposibilidad jurídica y material para el patrón y hacer tal ofrecimiento cuando la acción reclamada no sea la de reinstalación, sino la de indemnización lo cual no ocurre así. ya que tratándose de ambas hipótesis se está en posibilidad de hacer tal ofrecimiento.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7526/90. Decoración y Mantenimiento San Rafael, S. A. 16 de

octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Para el Maestro Mario de la Cueva existen dos problemas que pueden provocar un allanamiento.

El primero atenderá a la legitimidad de quien lo hace valer para llevarlo a acabo. Ello supone que sólo el apoderado con facultades suficientes podrá allanarse de manera válida.

El segundo problema se refiere a la posibilidad de que el demandado no se allane en forma total sino sólo de manera parcial, quiere decir, únicamente respecto de unas pretensiones y no de otras.

Así tenemos, que para el Maestro Mario de la Cueva, en su concepto procedería el allanamiento parcial y, sin perjuicio de reinstalar al trabajador, tal como él lo reclamó, se podrán seguir peleando los salarios caídos, en base a una causa de despido justo.

El problema sería, cuando el trabajador reclama una prestación principal como lo es la reinstalación y otra accesoria: salarios caídos y el demandado contesta aceptando la reinstalación, pero negando el despido, es obvio que el ofrecimiento se hace para efecto de revertir la carga de la prueba, por lo tanto no

puede equipararse a un allanamiento, ya que así se cortan los salarios caídos y en el allanamiento se condena a los salarios caídos. Por eso, no puede ser posible un allanamiento parcial. Ya que la diferencia entre el allanamiento y el ofrecimiento del trabajo estriba, en que el allanamiento reconoce tanto la acción como los hechos de la demanda y en el ofrecimiento de trabajo puede reconocer todas las prestaciones excepto la del despido.

C) LA REINSTALACION COMO EXCEPCION Y DEFENSA.

Antes de entrar en tema, debemos diferenciar entre la defensa y la excepción. Ulpiano decía que "la excepción, no era mas que una acción que el reo ejercitaba contra el actor."⁴⁸

Desde el Derecho Romano se reconoció la excepción como el derecho procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción.

La excepción se designa, con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión –cuestiones procesales- o aquellas cuestiones que, por

⁴⁸ Córdova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral, Tercera reimpresión 1997, Cárdenas Editor Distribuidor, Impreso en México, p. 68.

contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto –cuestiones sustanciales-. De acuerdo con una clasificación que proviene del Derecho Romano, y que ha sido expuesta por Chiovenda, la Suprema Corte de Justicia distingue entre excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Así pues, para la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, las excepciones en sentido propio “descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la oportunidad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos. En cambio, las defensas o excepciones impropias se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado.”⁴⁹

La Jurisprudencia también da un concepto de lo que es la defensa y la excepción:

Novena Epoca

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VIII, Agosto de 1998.

Tesis: III.T.46L

Página: 903.

⁴⁹ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I A-CH, Op. Cit., p. 1377.

RELACION LABORAL. SU NEGATIVA LISA Y LLANA CONSTITUYE UNA DEFENSA Y NO UNA EXCEPCION. Las defensas, en sentido estricto, consisten en las expresiones vertidas por la parte demandada en el conflicto laboral y que se patentiza básicamente con la negación de los hechos en que el actor funda sus pretensiones; en cambio, las excepciones se presentan cuando el demandado al controvertir los hechos opone otros nuevos con el propósito de destruir aquellos en que se basa la reclamación; luego entonces, la negativa lisa y llana de la relación laboral, en la medida en que importa la negación de los hechos que pudieran derivarse de ese vínculo contractual, constituye una defensa y no una excepción, motivo por el cual resultan inaplicables las disposiciones que regulan esta última.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo Directo 756/97. Cristina Tadeo Vizcarra. 24 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Miguel Angel Rodríguez Torres.

Así mismo, la excepción se puede definir como la oposición jurídica que el demandado hace a la demanda, bien como "obstáculo a la actividad de la Junta, o bien contradiciendo el derecho que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que el laudo que ponga fin al conflicto lo absuelva total o parcialmente."⁵⁰

⁵⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del Trabajo, Procuraduría del Derecho del Trabajo 3ª Edición, México Junio 1982, p. 178.

Por lo tanto, observamos tristemente que la figura consagrada en el Constituyente de 1917, ha sido distorsionada, toda vez que se ha convertido una práctica viciosa del patrón, ofrecer la reinstalación sólo con el afán de revertir la carga de la prueba al trabajador.

D) LA REINSTALACION COMO FORMULA CONCILIATORIA.

La conciliación es un procedimiento de solución de conflictos mediante la intervención de un tercero que pretende reducir las diferencias existentes y obtener un acuerdo satisfactorio para los intereses de ambas partes, en este caso el tercero es un representante de la Junta, que con sus conocimientos, paciencia y experiencia va a orientar a las partes en la solución de la controversia.

Como ya se ha dicho la oferta de reinstalación se puede hacer en la etapa conciliatoria, más sin embargo, si ésta misma no es aceptada por el trabajador, para que surta sus efectos, deberá ser ratificada en la etapa de demanda y excepciones.

La Jurisprudencia llama a la reinstalación no como un allanamiento, sino como una fórmula conciliatoria, lo cual en la teoría suena muy atractivo, pero la práctica como en la realidad tiene otro fin, el de revertir al trabajador la carga de la prueba.

Existe una tesis en la cual se califica como conciliatoria a la reinstalación, obvio, no surte ningún efecto jurídico dicha calificación.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VI, Noviembre de 1997.

Tesis: I. 6°. T.43 L

Página: 509.

REINSTALACION DERIVADA EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, VIOLACIONES EN LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO. Si se combaten en amparo directo violaciones relativas a la reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo, deben estimarse inatendibles, en el entendido de que tales violaciones no encuadran en ninguna de las hipótesis previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, en cuanto se refieren a violaciones a las leyes que rigen el procedimiento, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que regule la figura del ofrecimiento de trabajo y, por el contrario, ésta deriva de la jurisprudencia número 158, sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 107 del Tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, bajo el rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA", por tanto, tal ofrecimiento no debe considerarse como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada ni como una excepción, sino que se trata de un

acto que puede calificarse de conciliatorio, en el cual el patrón simplemente propone la continuación de la relación laboral; entonces, sus consecuencias, en cuanto al propio procedimiento concierne, deben ser impugnadas, en su momento, mediante juicio de amparo indirecto como actos dictados dentro del procedimiento y que son de imposible reparación, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, ya que tales cuestiones no podrán en forma alguna ser retomadas ni consideradas en el laudo que se dicte al resolver la controversia, sino que la Autoridad Responsable sólo se ocupara, en éste, de calificar el ofrecimiento de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 10486/97. Fernando Salvador Silva. 2 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Desgraciadamente en la práctica, muy pocas ocasiones se observa que el patrón ofrezca el trabajo como fórmula conciliatoria, ya que por el hecho de que el trabajador lo demandó, el patrón no quiere volver a tener al trabajador en la empresa.

E) LA REINSTALACION COMO CONDENA EN UN LAUDO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 947 señala la posibilidad de que la persona condenada en un Laudo se niegue a someter sus diferencias o

aceptar dicha condena sujeta al criterio de la Autoridad Laboral. De presentarse tal situación la Junta deberá dar por terminada cualquier relación de trabajo y distará resolución en la cual condene a indemnizar a un trabajador con el importe de tres meses de salario, más la responsabilidad que resulte del conflicto, en los términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que estipula:

“Artículo 50.- Las indemnizaciones que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;...”⁵¹

La Jurisprudencia también estima:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

⁵¹ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit p 50-

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: I.6o. T.49 L

Página: 869.

INSUMISION AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCION XXII DE LA CONSTITUCION. Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con a diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización..." Es decir, que si bien en la fracción XXI del

citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución".

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado Navarro. 25 de mayo de 1998.

Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III, Abril de 1996.

Tesis: I.7o.T.37 L

Página: 405.

INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACION DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta: I.- Dará por terminada la relación de trabajo; II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV.- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó de la obligación, viola las garantías individuales de los quejosos; en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el

artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9217/95. Gerardo Jesús Zamora Laguna. 6 de octubre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995.

Tesis: I.1º.T.24L

Página: 491.

ARBITRAJE. INSUMISION AL. NO PROCEDE TRATÁNDOSE DE DESPIDO.

Si el trabajador en su escrito de demanda afirma que se le despidió, el patrón está impedido legalmente para negarse a someter al arbitraje, en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, porque tal facultad, tratándose del despido, la reprime el artículo 123, apartado "A", fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8871/95. José de Jesús Rivas Alday. 21 de septiembre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Novena: Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.0o.T.21.L

Página: 465.

ARBITRAJE, INSUMISION AL. CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.

En la fracción XXI del artículo 123 en su apartado "A", de la Constitución General de la República, se prevé la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o, en su caso, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los casos de excepción en los que el patrón no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta última fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo ésta, a su elección, la de cumplimiento de contrato o la de indemnización, precisando que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. La Ley Federal de Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947,

consignando los mismos casos de excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye que, entre otros casos, tratándose de las acciones originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patrón se niegue a someterse al arbitraje.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitalier Herrera. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Por lo antes expuesto, podemos concluir, que el Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, presentan una medida de preservar el empleo para el trabajador, tal y como lo establece el principio de estabilidad en el empleo, así, se limita al patrón, sometiéndolo al Arbitraje de la Junta, si ésta resuelve la reinstalación del trabajador.

F) LA REINSTALACION PREVIA PERICIAL MEDICA.

La Ley y la Jurisprudencia, estiman la posibilidad de que cuando un trabajador ha sufrido un riesgo, éste pueda ser reubicado en otro trabajo, según sus aptitudes. Así lo establece el artículo 499, que a la letra dice: "Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del

contrato colectivo de trabajo."⁵²

Así también la Jurisprudencia reafirma el artículo anterior con las Tesis Jurisprudenciales que a continuación se describen:

Séptima Epoca

Instancia: Sala Auxiliar

Volumen: Informe 1987, Parte II

Página: 38.

REINSTALACION DE TRABAJADORES INCAPACITADOS. El artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo señala que si un trabajador es víctima de un riesgo y no puede desempeñar su trabajo, pero si otro, el patrón, estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo, y la cláusula 125 del contrato colectivo de la empresa demandada establece que en caso de incapacidad parcial permanente dictaminada por el I.M.S.S. como es el caso, la empresa reubicará al trabajador en otro puesto compatible con sus aptitudes y condiciones físicas y mentales. Ahora bien, si el trabajador pretende que se le otorgue un puesto conforme a su incapacidad, sin precisar cual; y si la empresa afirma en su contestación que dada la incapacidad del actor este no esta apto para los puestos que se realizan en la empresa foja 35 del juicio, es claro que el laudo, al

⁵² ibidem p. 214.

condenar a la reinstalación del actor en un puesto para sus aptitudes y condiciones físicas, debió señalar claramente cual era ese puesto de conformidad con el contrato colectivo, y no simplemente ordenar la reinstalación, ya que esto deja a la empresa en incertidumbre respecto del cumplimiento del laudo, es un principio procesal evidente que las condenas hechas en un laudo o en una sentencia deben ser precisas en cuanto a la manera de cumplirlas.

Amparo directo 466/86. Compañía Mexicana de Aviación, S. A. de C. V. Relacionado con El Amparo directo 469/86. 22 de enero de 1987. 5 votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Secretario: Gregorio Saucedo Ruiz.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: XXI.1º.53L

Página: 232

DESPIDO. CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACIÓN, LA CARGA DE LA PRUEBA LE CORRESPONDE A ÉL, SI LA CONDICIONA A QUE PREVIAMENTE SE LE OTORQUE UNA CATEGORÍA DIFERENTE, SEGÚN SUS APTITUDES. Cuando el trabajador demanda la reinstalación afirmando que fue despedido, en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba le corresponde al patrón, acorde con las reglas establecidas en los numerales

784, y 804 del citado cuerpo legal. Ahora bien, al condicionarse la reinstalación en la modalidad de que se le otorgue una categoría diferente, de acuerdo con sus aptitudes, por el riesgo de trabajo sufrido, el trabajador debe probar tal afirmación, por derivarse de la misma consecuencias favorables, ya que es de equilibrio procesal, que quien quiere obtener una ventaja soporte la carga probatoria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 682/96. Catalina Hernández Galeana. 10 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: Dionicio O. Ramírez Avilez.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXIV

Página: 2636

TRABAJADORES ACCIDENTADOS, OCUPACION A LOS. Si bien es verdad que los artículos 318 y 319 de la Ley Federal del Trabajo señalan la obligación para las empresas, de dar ocupación a los trabajadores que hubieran sufrido algún accidente en el trabajo, debe tenerse en cuenta que en el caso del primero de los proceptos citados, la reinstalación debe efectuarse en el mismo puesto que el obrero desempeñaba con anterioridad al accidente, y en el segundo, en un puesto diverso, de acuerdo con la capacidad del trabajador, cuando el accidente lo deja imposibilitado para desempeñar las labores que anteriormente le estaban

encomendadas, y la determinación de una junta, fijando a la empresa un término de treinta días para cumplir con esta última disposición, si bien no encuentra apoyo en disposición legal alguna, debe estimarse justificada, atenta la facultad que la propia Ley concede a la empresa, para efectuar los movimientos respectivos en su personal.

TOMO LXIV, Pág. 2636.- Amparo Directo 5088/1939, Sec. 2°.- Cía. Minera Asarco S. A.- 5 de junio de 1940.- Unanimidad de cuatro votos.

Ahora bien, como se ha observado el trabajador que solicita sea reinstalado, previa la calificación del riesgo sufrido y así determinar que tipo de trabajo puede desempeñar, le corresponde al mismo probar dicho riesgo, esto es derivado de que la carga de la prueba es flexible, así pues, el patrón tiene la obligación de ofrecer al trabajador el empleo en una categoría en la cual el esté posibilitado para realizarla.

G) IMPLEMENTACION DE NUEVA TECNOLOGIA EN LAS INDUSTRIAS.

La implementación de nueva tecnología en las industrias es un fenómeno que está previsto en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores

reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.⁵³

Esta disposición si bien intenta prever las consecuencias del cambio tecnológico, no menos cierto es que en la práctica, a los patronos les es más útil el mecanismo de despedir a sus trabajadores, que liquidarlos en los términos del artículo 439 antes citado, pues además de ser gravoso, establece como prerequisite la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que desde luego en la práctica este extremo jamás se cumple, este artículo encierra otra posibilidad para los trabajadores que son despedidos y que optan por demandar su reinstalación, pongamos el ejemplo de que en enero de 1998 un trabajador es despedido de su fuente de empleo y demanda su reinstalación ante la autoridad competente, obteniendo sentencia favorable en noviembre de 1999, pero en la empresa donde laboraba debido a una modernización del modo de producción, desapareció el puesto de trabajo que desempeñaba, además de que la maquinaria que se implementó ya no es manual sino mediante un sistema de computación, y la cual requiere para su manejo de una alta calificación en la mano de obra, que es manejada inclusive por Ingenieros Textiles e Ingenieros en computación, lo cual lo

⁵³ Ibidem p. 201.

imposibilita para ser reinstalado, este es otro de los problemas que acarrea la implementación de nueva tecnología, pues las políticas de capacitación y adiestramiento implementadas por el Gobierno Federal, no llegan al extremo como lo exige la práctica de que todos los empleadores si quieren ser competitivos en el mundo actual, deberán instrumentar programas de capacitación para su personal permanentemente, lo que hasta el momento es una mera excepción.

La implementación de nueva tecnología, hasta antes de 1990 en nuestro país era una excepción, pero dada la explosión en el avance tecnológico, de los mercados financieros económicos, pero sobre todo debido al avance de las telecomunicaciones y la computación los modos de producción se modifican, ello trae como consecuencia que si una empresa quiere ser competitiva, es decir, producir más en el menor tiempo posible y con el menor costo, cubriendo además no solo la demanda nacional, sino esta vez internacional, deberá para ello, constantemente invertir una cantidad significativa de dinero y esfuerzos en nuevas tecnologías, pues en la actualidad existen conceptos tales como la reconversión industrial, procesos de reingeniería industrial, de rediseño, tecnópolis, empresas virtuales, todas ellas modifican de manera substancial los modos de producción de bienes y servicios, en este sentido la Ley Federal del Trabajo ha sido rebasada por la realidad dinámica y cambiante, volviendo obsoleto el marco jurídico laboral.

H) IMPLEMENTACION DE NUEVO TIPO DE INDUSTRIAS: TELETRABAJO Y TECNOINDUSTRIAS.

Como ya se ha hecho mención con antelación, nuestro país, así como muchos otros países se ven impactados por los cambios tecnológicos, sobre todo los de telecomunicaciones y computación, ello trae como consecuencia que se vea reflejado en el modo de producción tradicional, introduciéndose con más frecuencia nuevas formas de trabajo, así como de empresa, lo que en este momento nos parece sorprendente y novedoso, en el futuro será algo cotidiano, hablar del teletrabajo, de la empresa virtual, de tecnópolis y del ciberespacio en general.

En este mundo dinámico, como producto anticipado del fin de siglo, en nuestro país surge a principios de los ochenta la multimedia, un sistema hecho de audio y video, que mezcla imagen, textos gráficos y de voz, es un procedimiento para combinar sonidos, imágenes fijas y con movimiento gráfico y animación para mezclar información, texto y contar con las posibilidades interactivas de las computadoras.

Esto, viene a dar una nueva dimensión a las redes de comunicación, facilitando el uso de las computadoras como instrumento de aprendizaje y juego en el hogar, en la oficina y en las escuelas. Nos hallamos en ese momento en el que el progresivo desvanecimiento de las fronteras entre las computadoras, la Televisión y el teléfono nos sitúan en el centro de la evolución de las nuevas tecnologías de comunicación, con sus dos vertientes principales, multimedia e Internet.

Estamos cambiando nuestra forma de crear, comercializar y distribuir bienes y servicios, se trata de la primera transformación fundamental en el modo de hacer negocios desde hace más de un siglo. LA RED se convierte en la base de creación de la riqueza en las economías de todo el mundo, así mismo se está convirtiendo en la infraestructura de una nueva economía del conocimiento.

Nos encontramos presenciando el paso de un esquema productivo, la empresa tradicional o la vieja economía, en la cual la información, las comunicaciones y las transacciones eran físicas, representadas por dinero en efectivo, cheques, facturas, conocimientos de embarque, informes, reuniones cara a cara, llamadas telefónicas analógicas o transmisiones a través de la radio o la televisión, recibos, dibujos, proyectos, mapas, fotografías, discos, libros, periódicos, revistas, publicidad, correo postal, etc.

En la nueva economía, de forma creciente, la información en todas sus formas, las transacciones y las comunicaciones humanas se vuelven digitales, reducidas a bytes almacenados en ordenadores que se mueven a la velocidad de la luz a través de redes que, en su conjunto, constituyen la red.

Hoy es necesario hacer más con menos, en el menor tiempo posible, al más bajo costo, pero sobre todo con la más alta tecnología, el trabajo y la producción de bienes y servicios, que antaño se ubicaban geográficamente en un tiempo, en el espacio y se combinan con el conocimiento, en el mundo de las comunicaciones,

donde los negocios se hacen en segundos y los mercados intercambian las veinticuatro horas del día, y así nacen nuevos y más sofisticados modos de producción, como son la tecnópolis, la oficina virtual, la empresa virtual, el teletrabajo y el ciberespacio.

- "TECNOPOLIS.- Esta se refiere a un parque tecnoindustrial, donde variadas actividades, funciones y flujos convergen para provecho de un cambio tecnológico acelerado, es una suerte de ciudadela tecnológica e industrial. En ella se unen avance tecnológico con crecimiento económico, sobre la base de una vigorosa deliberación institucional, fundada principalmente en la iniciativa empresarial y una provisoria infraestructura previa, los antecedentes de este concepto son algunas experiencias de los Estados Unidos en la célebre ruta 128 en Boston, el Valle del Silicio en California y el complejo tecnoindustrial de Carolina del Norte, también existen en Europa, Japón, China, Corea e Israel.

Los rasgos comunes de las ciudadelas tecnoindustriales, se encontrarán que en general son financiadas por empresas privadas y se localizan dentro o en las cercanías de un parque universitario que pone énfasis en la investigación. En todos los casos, especialistas académicos se vinculan con empresas privadas, ya sea para conducir estudios solicitados por ellas o para traducir ideas científicas en innovaciones productivas y comerciales; tienden a especializarse en un campo singular de la tecnología avanzada, tendencia que magnifica las ventajas de la concentración, finalmente, se observa que el apoyo

gubernamental es indirecto y se manifiesta especialmente en incentivos fiscales y en el ofrecimiento o estímulo de capital de riesgo. Este apoyo es determinante en el arranque de una tecnópolis.”⁵⁴

- OFICINA VIRTUAL.- No se puede situar en un lugar determinado, toda vez que puedes realizar tu trabajo en el coche, por medio de una laptop (notebook), en un restaurante, en una casa, es decir, en cualquier lugar puedes trabajar y mandar tu trabajo por medio de la red, es más, también puede realizarse a cualquier hora.

- EMPRESA VIRTUAL.- La empresa tradicional de acuerdo con nuestra Legislación se define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cabe destacar que esta empresa tiene una localización fija y material en un lugar y espacio determinado, mientras que la empresa virtual ejecuta y realiza las actividades inherentes a los fines para los cuales fue creada, pero esta vez no tiene una localización fija, ya que bien puede estar domiciliada en el ciberespacio, puede ocupar o no un lugar físico en un tiempo y lugar determinado lo cual no es indispensable.

-
En la nueva economía del conocimiento que domina a la empresa

⁵⁴ Rubio, Luis, et. al. México a la Hora del Cambio, Editorial Cal y Arena S. A. de C. V., Primera Edición, México 1995, pp. 215 y 216

virtual, de forma creciente la información en todas sus formas, las transacciones y las comunicaciones humanas se vuelven virtuales o digitales reducidas a bytes almacenados en ordenadores que se mueven a la velocidad de la luz a través de las redes (ciberespacio), que en su conjunto constituyen la red, la empresa virtual todo lo desarrolla con las telecomunicaciones terrestres, vía satélite, teléfono, televisión, radio y a través de la red se transmiten dibujos, mapas, proyectos, fotografías, libros, periódicos, correos personales, estados financieros, publicidad y en general todo tipo de información susceptible de ser convertida en conocimiento y dinero, lo cual ya no hace necesario que se esté físicamente desempeñando un trabajo en un lugar y tiempo determinado, pues con una computadora el trabajo se puede ejecutar en cualquier sitio, sin que sean necesarias las instalaciones de una empresa, y por primera vez se ven desafiados los conceptos tradicionales, de horario de trabajo, subordinación, pues puede existir relación de trabajo, sin que exista una subordinación personal y un horario determinado.

- "TELETRABAJO.- Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa "lejos" y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina, (tripaliare, de tripalium, instrumento de tortura), que significa realizar una acción física o intelectual continua con esfuerzo, por lo tanto teletrabajo significa: realizar un trabajo lejos, es decir, a distancia, genéricamente el teletrabajo recoge la realización de trabajos total o parcialmente fuera de la oficina o del lugar de trabajo habitual, normalmente en el hogar, mediante el empleo de la tecnología de las telecomunicaciones.

Los lugares para desempeñar el teletrabajo geográficamente se reubican en espacio y tiempo. Ahora los centros de trabajo son la casa, el automóvil, trabajo en telecentros, oficinas donde se comparten por varias empresas espacio y equipo, también pueden ser rentadas por trabajadores por cuenta propia y usados para teleeducación, telecompra o actividades de ocio: el trabajo en oficinas por satélite, oficinas vacacionales, un lugar alejado del hogar y de la oficina principal, localizado normalmente en un entorno natural y provisto de todos los elementos que facilitan tanto el trabajo como el ocio, telealdea, consiste en localizar en un lugar un conjunto de operaciones comunes que hasta ahora se habían desarrollado en forma geográficamente dispersa.

Ante este nuevo fenómeno social, hay posiciones encontradas, hay quienes creen que el teletrabajo es bueno y soluciona en alguna medida el problema del desempleo, sin embargo hay quienes son más escépticos y consideran que el teletrabajo no soluciona nada, que es una causa más para generar desempleo, que se dejan desprotegidos legal y económicamente a los teletrabajadores y son sujetos de una mayor explotación, que en un futuro de generalizarse esta práctica, ya no tendrán los beneficios de la seguridad social, atención médica, jubilaciones, pensiones, etc.

Por motivo de lo anterior hay que considerar las ventajas y desventajas del teletrabajo:

Las ventajas desde el punto de vista de la empresa:

- La reducción de los costes, menores gastos que la empresa soporta (transporte de empleados), menores costes fijos de alquileres de espacio y oficinas, mantenimiento, energía de luz, gas, agua.

- Aumentos de la productividad: inexistencia de interrupciones y una mayor concentración, incremento de la motivación y la satisfacción en el trabajo; eliminación de tiempos muertos.

- Una alta concentración de oficios y actividades en una sola persona, y que además la realiza en su propia casa.

- La reingeniería de los procesos de producción haciéndolos rápidos y efectivos.

- Más cercanía con los clientes e involucra fuertemente a cada uno de los colaboradores con los objetivos de la empresa, además de que la razón fundamental de este cambio es, orden económico, porque se reducen costes.

- Es infinitamente más fácil, barato y rápido, mover información a donde están los teletrabajadores y la localización de los clientes (por Internet, telemarketing), además de las oportunidades de expansión geográfica nacional e internacional, la dirección del empleado a distancia se obtienen instantáneamente los resultados del trabajo.

- Cambio de las relaciones contractuales entre trabajador y empresa, pues se vuelven más flexibles.

Hay un cambio en el diseño de los trabajos, lo común es el uso de computadoras y telecomunicaciones, en el cual los resultados del trabajo son almacenados en un disco o cassette, actividades que consisten principalmente en la recolección.

- Tratamiento, procesamiento y creación de información, actividades que se caracterizan por necesitar aplicaciones y requerimientos de comunicaciones específicas, fax, teléfono, Internet, correo electrónico, videoteléfonos, radiolocalizadores, correo de voz.

- Se pueden instalar oficinas virtuales que son usadas por varias empresas y además son multifuncionales (más rentables).

- En la Ciudad de México, por ejemplo, pueden emplearse hasta dos horas diarias o más en transportación, diez a la semana, 520 al año; o lo que es más dramático, 65 días laborales (el ahorro de tiempo es un factor de extrema importancia).

Las ventajas desde el punto de vista del individuo:

- Reduce el estrés para el empleado.
- Reduce gastos de estacionamiento, transporte, alimentación, ropa, etc.
- Incrementa la seguridad, pues reducen los riesgos de accidentes o asaltos durante traslados frecuentes.
- Posibilidad de autoempleo.

Los inconvenientes para las empresas:

- No se tiene absoluta seguridad de la información.
- No se tiene absoluto control-supervisión de los empleados.
- Se tiene un incremento en los costes de equipamiento y de comunicaciones.
- La pérdida de la conexión e identidad social.
- Hay incertidumbre en la regulación legal, económica, laboral y fiscal.
- De momento el conocimiento insuficiente de los directivos sobre como implementar el teletrabajo; desde el punto de vista organizativo y planificación.
- Barreras sociales y psicológicas, sobre todo entre los cuadros medios y los trabajadores menos calificados.

Los inconvenientes para el teletrabajador:

- Reducción de la interacción social.
- Reducción o extinción de la seguridad social.
- Inserción laboral de personas discapacitadas.
- La principal objeción del teletrabajo es la poca accesibilidad de los individuos para tener todos los avances científicos y tecnológicos; para insertarse en este fenómeno, además que se requieren de altas capacidades intelectuales y técnicas, manejo de un lenguaje técnico, y ser bilingüe; cualidades difícilmente imitables;
- Lo que genera un nuevo fenómeno social la desprofesionalización.

- Desde el punto de vista cuantitativo hoy en día quienes serían técnicamente adecuados para el teletrabajo en México, sólo un pequeño segmento de la fuerza laboral (pero en el futuro inmediato esta tendencia mundial ocupara una proporción muy alta de la población económicamente activa).

Las ventajas que generan desde el punto de vista de la localidad:

- Produce menos contaminación.
- Ocasiona menos flujo de tráfico en las calles.
- Incrementa las posibilidades económicas en áreas rurales (hace posible la descentralización).
- Disminuye el consumo de energía.
- Menor necesidad del transporte público.
- Creación de telepabellones rurales y urbanos para dar servicios en tecnología, educación, actividades profesionales, y su ocio.

Los inconvenientes desde el punto de vista de la localidad:

- Se puede producir el decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades (inmobiliarios, restaurantes, comercios, servicios, teatros, cines, centros comerciales).
- Se puede utilizar para desplazar trabajo a países con costes salariales más bajos.

- Se volvería inútil o poco común el uso de la infraestructura carretera, aérea, ferroviaria, edificios, bodegas, con lo cual el financiamiento del estado peligraría.⁵⁵

- "CIBERESPACIO.- Originalmente un término de la novela de ciencia ficción de William Gibson Neuromante, es el nombre que utiliza alguna gente para referirse al espacio conceptual donde las palabras, las relaciones humanas, las informaciones, la riqueza y el poder se manifiestan por parte de la gente que usa la tecnología."⁵⁶

Tanto los conceptos jurídicos de trabajador, patrón, empresa, relación de trabajo, subordinación, horario y salario, así como todas las teorías existentes al respecto, parecen perder sentido ante esta nueva forma de trabajo a distancia, que en un futuro inmediato según los especialistas se convertirá en algo común, por tal motivo es necesario que la Ley, la Doctrina, la Jurisprudencia y las Autoridades Laborales se actualicen sobre las nuevas tendencias tecnológicas y sus repercusiones en el ámbito laboral, fiscal, de la seguridad social, entre otras áreas.

En nuestro país, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite unas

⁵⁵ Padilla Antonio, Teletrabajo Dirección y Organización, Primera Edición, Editorial Alfaomega, Grupo Editor S. A. de C. V., México 1999, pp. 1 a 82.

⁵⁶ Buick Joanna, et. al. Ciberespacio para Principiantes, Era Naciente SRL, Buenos Aires, Argentina, pp. 4 y 5.

Jurisprudencias mencionando la reinstalación virtual, a continuación se transcriben:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Marzo

Página: 407.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. MALA FE EN EL. NO SOLO DEPENDE DE LAS CONDICIONES LABORALES, SINO DE LA CONDUCTA PROCESAL DESPLEGADA POR EL PATRON. Es cierto que en principio la buena o mala fe de un ofrecimiento de trabajo depende de las condiciones laborales en que se efectúa. sin embargo, la conducta procesal que en un momento dado adopte el patrón, durante el Juicio, en relación con la reinstalación ofrecida puede dar lugar a que se estime de mala fe la aludida oferta, como lo es el hecho de que se efectúe una reinstalación virtual y en ésta el patrón pida que se le conceda un plazo de 10 días para girar las instrucciones respecto a la reinstalación física del obrero y con posterioridad este ponga en conocimiento de la Junta que no ha sido reinstalado, porque al vencerse el plazo solicitado por el patrón se le impidió laborar, pues tal proceder evidencia que el ofrecimiento de trabajo se realizó con el único propósito de revertir la carga de la prueba del despido al obrero, y por ende debe calificarse de mala fe la susodicha oferta de trabajo.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 6337/93. Jorge Luis Ortiz Núñez. 21 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III enero de 1996.

Tesis: I.3º. T. 12L.

Página: 342

REINSTALACION. DEBE DECLARARSE PROCEDENTE LA ACCION DE, AUNQUE SEA VIRTUALMENTE, SI CON POSTERIORIDAD AL DESPIDO DESAPARECE LA PLAZA RECLAMADA. Si del análisis de autos se determina que se probó la subsistencia de la materia de trabajo en la plaza reclamada después de la fecha en que fue cancelada la misma por Petróleos Mexicanos, con motivo de un corte presupuestal a través de un acta administrativa, la Junta está obligada a pronunciarse sobre la procedencia o no de todas y cada una de las prestaciones reclamadas inherentes a la comprobación de la subsistencia de la materia de trabajo, por el lapso en el que la fuente de trabajo subsista, esto es, entre la fecha en que se separó ilegalmente al trabajador, y aquella otra en la que se cerró la fuente de

trabajo, pues es obvio que este tuvo derecho a que se le reinstalara por todo ese lapso (aunque sea de manera virtual), y generó derechos sobre ésta traducidos en las prestaciones relacionadas con la misma, puesto que en ese tiempo nada había que impidiera al actor el que se le otorgaran éstas, sobre las que resultó procedente su reclamo, debiendo destacarse que el solo hecho del cierre del centro de trabajo, en la especie, no pudo exonerar al patrón de las obligaciones y responsabilidades contratadas con anterioridad a aquel.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo. 8723/95. Rigoberto Rodríguez Reyes. 4 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretaria: María Perla Leticia Pulido Tello.

Las Jurisprudencias antes citadas desde luego no se refieren a una reinstalación virtual, en la Red, o en el ciberespacio, sino a la simulación de una reinstalación o a una reinstalación parcial, ya sea porque al trabajador no se le den todas las herramientas de trabajo para el desempeño de sus labores, o bien porque la plaza de trabajo donde fue reinstalado desaparezca, estos casos son diametralmente distintos a la reinstalación virtual que posteriormente se describirá, pues ésta última deriva del trabajo que se ejecuta digitalmente o bien en el ciberespacio.

3.2. EFECTOS JURIDICOS DE LA REINSTALACION.

Analizados todos y cada uno de los casos anteriores como ya se mencionó anteriormente, la naturaleza jurídica de la reinstalación y partiendo de la base que el principio de la estabilidad en el empleo consagrado en la Legislación Laboral, lógicamente puede concluirse que la reinstalación tiene una doble naturaleza, la primera jurídica, concebida como una acción, consagrada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que un trabajador que ha sido despedido de su empleo tiene dos elecciones una optar por la reinstalación en el trabajo que desempeñaba u optar porque se le indemnice con 3 meses de salario por despido injustificado, esto es a razón de continuar con la relación de trabajo como lo establece el principio de estabilidad en el empleo y una segunda naturaleza de la reinstalación es la que se deriva de la práctica jurídica cuando el patrón, ya sea ante la acción de despido o de reinstalación hace un ofrecimiento de trabajo, con el único afán de revertir la carga de la prueba, pues en la praxis jurídica los Tribunales de Amparo han considerado que si a un trabajador no se le controvierten sus condiciones de trabajo, como son categoría, horario, salario, comisiones y el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones le corresponde al trabajador probar el despido de que se queja, así también, se cortan los salarios caídos.

Esto no pasa de ser un ardid para evitar las obligaciones y cargas probatoria establecidas en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, generalmente los patrones ya no quieren a los trabajadores que los demandaron a su

servicio y ofrecen el trabajo por consejo de sus abogados, en los casos en que un patrón reinstala a un obrero en su puesto de trabajo inmediatamente lo despide, ante lo cual el trabajador tiene que intentar una nueva demanda y hay casos en que a un trabajador se le ha reinstalado en 6 o 7 ocasiones, con esta práctica se vuelven nulos los Derechos de los trabajadores.

Cuando el trabajador ejercita la acción de reinstalación por despido injustificado, "lo que pretende el trabajador es seguir laborando, y en estas condiciones, si el patrón niega el despido y le propone que vuelva a laborar en los términos y condiciones en que lo hacía, técnicamente no pueden considerarse que se esté en presencia de la figura jurídica de ofrecimiento del trabajo, porque no se está proponiendo nada distinto de lo pretendido por el actor, sino que se está accediendo a su petición, lo propuesto en la contestación aún cuando se haga referencia a un ofrecimiento del trabajo, en realidad lo que existe es un allanamiento tácito a lo pretendido por el reclamante."⁵⁷

Por lo tanto un allanamiento tácito a la pretensión del actor, no tiene por que hacerse la calificación de ese llamado ofrecimiento de trabajo, dado que en forma alguna puede tener las consecuencias de revertir la carga de la prueba que son connaturales cuando se demanda el pago de indemnización por despido; esto

⁵⁷ Revista Laboral, Año 1, No. 7, Abril 1993. Director General C.P. Gustavo Gasca B., El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral, Tercera parte, p. 54.

es, si la acción ejercitada es la de reinstalación, el llamado ofrecimiento de trabajo no es sino un tácito allanamiento a la pretensión del actor pues no se le propone nada diferente a lo pedido, o sea la reinstalación, aun cuando la acción de reinstalación prospere por el simple allanamiento tácito derivado del llamado ofrecimiento de trabajo, no ocurre lo mismo con el pago de los salarios caídos, ya que para decidir al respecto debe establecerse a quién corresponde la carga de la prueba del hecho generador de la acción. En efecto, si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación del actor pero se excepciona frente al despido haciendo valer abandono o cualquier otra causa de terminación de la relación de trabajo, le corresponde la carga de probar ese hecho y si no lo hace procede la condena al pago de salarios caídos. "De todo lo expuesto se concluye que en estos casos técnicamente no puede hablarse de un ofrecimiento de trabajo, sino de un allanamiento tácito a la pretensión del actor de ser reinstalado con todas las consecuencias y particularidades que han quedado precisadas."⁵⁸ Si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación propuesta por el actor, se le reinstalará en su empleo y en caso de que llegare a ser despedido nuevamente el trabajador, nos encontramos en presencia de un acto jurídico totalmente independiente al primer despido, teniendo el trabajador la facultad de ejercitar las acciones que estime convenientes

⁵⁸ Ibidem.

4. CRITERIOS DE LA DOCTRINA.

Como se ha dicho con anterioridad, no existen tratadistas que hablen sobre la figura de la Reinstalación, que es propia del Derecho del Trabajo Mexicano, ya que ningún otro país contempla dicha figura en el Derecho Laboral, esta modalidad surgió en primer término como acción derivada del principio de estabilidad en el empleo y después se utilizó en la praxis jurídica como un medio de revertir la carga de la prueba.

Existe un artículo del cual es autor el Magistrado César Esquinca Muñoa, el cual nos da un panorama más amplio de lo que es el ofrecimiento de trabajo y en consecuencia, si es aceptado, la reinstalación, además de que para comprender sobre el Ofrecimiento de Trabajo es necesario llevarlo a la práctica apoyado en el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en la Jurisprudencia que es la única fuente que se debe de tomar en cuenta para comprender sobre la reinstalación con los criterios nacidos por los altos Tribunales Laborales que debemos de tener presentes para conocer sobre el tema en comento.

4.1. CRITERIO DE LA REINSTALACION SUSTENTADO POR LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Relativo a los criterios que sustenta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cabe destacar que no difieren substancialmente de los de la Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje ubicada en la Ciudad de México, Distrito Federal, no sin tristeza debemos de reconocer que ambas autoridades desatienden los criterios que para la valoración de las pruebas y ofrecimiento de trabajo dispone la Ley Federal del Trabajo y ello se evidencia en los siguientes casos:

En la Junta 2 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Juicio seguido bajo el número de expediente 760/93, Asensio Cuin Rogelio vs. Impulsora de Blancos Marsen, S. A. De C. V., en el que el trabajador se queja del despido injustificado, la empresa demandada niega tal extremo y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones controvirtiendo el horario, otorgándole la responsable pleno valor probatorio a las pruebas que ofreció la parte anteriormente mencionada siendo de que con las mismas no se desprende que haya acreditado fehacientemente el horario de labores del actor, rompiendo así los esquemas propuestos por la Ley y la Doctrina sobre la valoración de la prueba, cabe destacar que el ofrecimiento de trabajo no fue aceptado y en tal virtud no operó la carga de la prueba.

Otro caso es el seguido en la Junta Especial No. 2 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del D. F. En el expediente 159/94, Galicia Sánchez Silvia vs. Bordada Aries, S. A. De C. V. En el que el actor argumenta despido injustificado y el patrón niega ese extremo y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, controvirtiendo el salario y la jornada de trabajo, en el presente la responsable al igual que en el anterior caso, viola en perjuicio de la actora lo

establecido por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ya que le otorga valor probatorio a las pruebas de la empresa demandada siendo de que con las mismas no acredita las controversias, por lo que al no probar dichas condiciones no revierte al trabajador la carga de la prueba ya que los documentos que ofrecieron los demandados no tienen el nombre de la actora.

Enseguida mencionaré un caso seguido ante la Junta 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el expediente 1321/91, Amilcar Rebollar Alba vs. Operadora Dopimex, S. A. De C. V. Y/O, en el presente, la parte actora se queja de despido y la parte demandada le ofrece el trabajo en los mismos términos y en condiciones en que lo desempeñaba pero con la salvedad de que dicha persona se le cubría una determinada cantidad por honorarios, a los que se le descontaba el impuesto fiscal correspondiente y le ofrece el trabajo con un salario de esa determinada cantidad, inscribiéndolo al IMSS e INFONAVIT y demás Instituciones, pagándoles las prestaciones a que llegara a tener derecho, hecho que logra acreditar la parte demandada y por tal motivo la responsable determina que el ofrecimiento de trabajo fue de buena fe, no obstante lo anterior el Tribunal Colegiado al interponerse el Juicio de Amparo respectivo por la parte actora, determinó que fue de mala fe, ya que el salario con que la empresa le ofrece el trabajo se le tiene que realizar a éste los descuentos de Ley y que la empresa demandada fue omisa al ofrecer el trabajo y en si los descuentos legales realizados por la empresa al salario del actor quedaba una cantidad inferior a lo que en realidad ganaba por los honorarios recibidos, motivo por el cual se considera el ofrecimiento de trabajo de

mala fe, es una muestra más de que sin previo cercioramiento de las Juntas, prejuzgan sobre la reinstalación.

En estos casos se hace la mención de que es la Autoridad de Amparo a la que se tiene que recurrir ya que tanto las Juntas Locales y Federales olvidan los alcances de la Ley en cuanto a ofrecimiento de trabajo y de la carga probatoria que establece el artículo 784 del Código Laboral.

4.2. CRITERIO DE LA REINSTALACION SUSTENTADO POR LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Los criterios que sustenta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, respecto del ofrecimiento de trabajo, difiere substancialmente en cada una de las Juntas, pues aprecian y valoran el ofrecimiento de trabajo en forma distinta, como ejemplo de ello tenemos la Junta Especial número 16 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 743/94 acumulado al 653/95. Joel Pale Moreno y/otro. vs. Alimentos Procesados de Leche, S. A. De C. V., en el cual los trabajadores demandan la indemnización, toda vez de haber sido despedidos y la empresa niega el despido y como consecuencia ofrece el trabajo, siendo reinstalados, empero existe controversia entre el salario base que señalan los actores de \$30.60 y el que dicen los demandados de \$20.60, absolviendo la Junta a los demandados, en el Amparo el Tribunal Colegiado de Circuito en materia Laboral consideró que no obstante haberse reinstalado a los actores, no operó la reversión

de la carga de la prueba, porque los demandados no probaron el salario base, ante lo cual fueron condenados.

La Junta Especial Número Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 808/93, Alfonso Flores Ramírez vs. Crobater, S. A. De C. V., en el cual la litis se plantea de la siguiente forma: el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y la empresa niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones supuestamente, pero controvirtió el horario y el actor acepta el trabajo, la empresa al momento de la reinstalación física, se niega a reponerlo en su empleo, condenando parcialmente pues omite condenar al pago de tiempo extra siendo de que no acreditó fehacientemente de las pruebas que ofrece, el horario que desempeñaba y que manifestó al dar contestación a la demanda, no obstante ello la Autoridad Responsable absuelve al pago de tiempo extra con la cual desatiende lo dispuesto por el artículo 784 Fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, duración de la jornada de trabajo y la Junta no fundamenta y motiva suficientemente su resolución con lo que causó un grave perjuicio al hoy actor y a la Autoridad debió de condenar al pago de tiempo extra ya que el trabajador aceptó el trabajo ofrecido por la parte demandada pero la misma se negó a reinstalarlo.

Otro caso más es el seguido en la Junta Especial Número 8 de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, bajo el rubro de Yolanda Reyes Peñaflor vs. Industrias Textiles Decorama, S. A. De C. V. Bajo el número de

expediente 508/93, en donde la litis se plantea de la siguiente manera: la parte actora se queja del despido y la parte demandada niega tal extremo ofrece el trabajo en los supuestos mismos términos y condiciones pero contravirtiendo la categoría, horario y salario, mismos que no probó y la Junta quebrantando lo dispuesto por el artículo 784 Fracción VIII y X, absuelve a la parte demandada, no obstante que en estricto derecho le correspondía la carga de la prueba, que es la atribución impuesta por la Ley para que el patrón proporcione los medios de prueba y acredite sus excepciones confirmando sus afirmaciones de hechos y de derecho y que en la especie tratándose del proceso laboral mexicano operan en un sentido distinto al tradicional, es decir, quien afirma está obligado a probar, en el Derecho Laboral no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios para tal efecto y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a las condiciones dentro de la relación laboral y en este sentido lo precisa el artículo 784, cuando establece, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las Leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En esta perspectiva la Autoridad Laboral debió de condenar al pago de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por la parte actora y al no haberlo hecho así, violó en perjuicio de la parte actora la aplicación de la Ley y por ende sus derechos, además de que la actora no aceptó el trabajo que le propuso la parte demandada, hecho que por sí solo demuestra la mala fe del

ofrecimiento de trabajo.

Un caso más es el que ejemplifica la materia de estudio del presente trabajo en el seguido en la Junta Especial número 13 de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con número de expediente 116/94, Jorge Hernández Aquino vs. Aceros C. H., S. A. de C. V., en el cual el actor se queja de despido, la parte demandada niega tal extremo ofreciendo el trabajo pero controvierte el salario y horario y de las pruebas que ofrece la parte demandada no demuestra sus afirmaciones, pues los testigos que propone son ineficaces para probar este extremo pues incurren en contradicciones y no reúnen los elementos de modo, tiempo, forma, lugar y ejecución de los hechos y así lo reconoce la Autoridad Responsable, no obstante ello, le concede pleno valor probatorio, además de ello la parte demandada controvierte el salario base y prestaciones, extremo que no prueba y además de ello no valora adecuadamente las pruebas ofrecidas por la parte actora que esta si demuestra plenamente sus afirmaciones como son el horario, salario integrado y prestaciones con lo cual el ofrecimiento de trabajo debió de considerarse como de la mala fe y condenársele de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por la parte actora.

Los juicios citados sólo son una muestra de que las autoridades laborales en materia federal no se ciñen a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para la valoración, apreciación y calificación de los ofrecimientos de trabajo que les son puestos a su consideración, desconociendo los principios de la justicia

laboral de que en materia social la autoridad no ve a las partes en su igualdad teórica, sino las ve en su desigualdad práctica y en ese sentido asume una función niveladora de desigualdades tal y como lo preceptúa el artículo 784 que establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, ello se traduce a su vez que el Derecho del Trabajo no tutela única y exclusivamente los derechos objetivos del trabajador, sino y quizás aún más los derechos procesales del trabajo y esto queda patente en el siguiente párrafo.

La carga de la prueba opera en un sentido distinto al tradicional que le designaba Carnelutti: No tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo y las condiciones de trabajo.

4.3. ESPIRITU LEGISLATIVO DE LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Revolución Mexicana iniciada en 1910 se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro, dicha asamblea expidió la Norma Suprema que contiene los ideales inspiradores del movimiento

liberatorio citado.

El artículo 123 Constitucional expone de manifiesto el principio de que los derechos de los trabajadores se encuentran encima de las ganancias patronales; es primordial garantizar la estabilidad económica y laboral del trabajador antes de promover la inversión de los capitales de la empresa, para que su nivel de vida fuera compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana.

Esta es precisamente la finalidad propuesta por el legislador del Constituyente de Querétaro quien, con el propósito de salvaguardar los derechos defendidos por los trabajadores en la época de la revolución incluyó en la fracción XXII del artículo 123 exponiendo en la redacción original:

XXII.- El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Al reglamentarse el artículo constitucional antes referido mediante la expedición de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 se transcribe el derecho de los trabajadores a permanecer en su empleo, si no existe una causa justificada por la que puedan ser separados.

Es pues la intención del legislador regular la permanencia de los trabajadores en su empleo, por tal motivo se establece el principio de ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, a fin de garantizar que los trabajadores satisfagan sus necesidades primarias en el orden material, social y cultural, así como para proveer a la educación de los hijos.

Se consideró entonces, que la garantía de estabilidad en las relaciones de trabajo traían ventajas para ambas partes, toda vez que el trabajador al saber que su permanencia en el trabajo es segura, el mismo se siente estimulado para desarrollar mejor su trabajo, con lo cual aspira a obtener una mejor posición dentro de la empresa y como consecuencia de lo anterior aumenta en nivel de productividad dentro de la empresa.

Efectivamente, al haber una mayor y mejor producción, eleva el nivel de productividad de la empresa, en particular pero a nivel global, también garantiza que tanto el trabajador como las empresas de una región o país subsistan en determinado nivel económico o incluso, con la posibilidad de mejorar dichas condiciones.

“Desde el punto de vista económico social, el desempleo, ejerce inevitablemente efectos nocivos en el resto de la población. En efecto, la disminución del poder adquisitivo que sufren los desempleados incide fuertemente en la disminución de la demanda de productos locales en el mercado nacional, y por otra, la mano de obra ociosa representa un desaprovechamiento patente de los recursos productivos de la nación”⁵⁹

Por lo tanto debemos entender que el espíritu legislativo de la fracción XXII del artículo 123 fue a consecuencia de garantizar la permanencia en el empleo y de reprimir la voluntad de los patrones de despedir a sus empleados en forma injustificada.

4.4. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Para un mejor entendimiento del tema en comento, mencionaremos el concepto de Jurisprudencia, que proviene del término Latín Juris Prudentia, que proviene del Jus y Prudentia y significa prudencia de lo justo, así Ulpiano la define como la ciencia de lo justo e injusto, definición que para la autoridad resulta inútil en virtud de que los romanos confundían a la moral con el derecho. “En el caso de México la Jurisprudencia es la interpretación de la Ley, firme, reiterada y de

⁵⁹ Patiño Camarena, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (artículo 123). Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Primera Edición, México 1976, p.33

observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o por Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito.”⁶⁰

“Actualmente la Jurisprudencia tiene dos sentidos: la primera se utiliza como sinónimo de la ciencia del derecho o teoría del orden positivo; la segunda está constituida por el conjunto de principios y doctrinas, contenidos en las decisiones de los tribunales.”⁶¹

Ahora bien, existen varias clases de Jurisprudencia y son las siguientes:

“La Jurisprudencia formulada en Pleno de la Suprema Corte de Justicia; La Jurisprudencia formulada por las Salas del mismo alto Tribunal y la ~~creada por~~ los Tribunales Colegiados de Circuito.”⁶²

Las resoluciones constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en

⁶⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II D-H. Op. Cit. p. 1892.

⁶¹ García Maynes, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., Trigésima Sexta Edición, México 1984, p. 68.

⁶² Instituto de Especialización de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual del Juicio de Amparo, Editorial Themis, Décima Edición, México 1993, p. 70.

ellas se sustentan en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de Jurisprudencia del Pleno.

Las resoluciones de las Salas establecen Jurisprudencia si, además de satisfacer el requisito de la reiteración de un sentido sin interrupción por alguna en contrario, son aprobadas por cuatro ministros.

Las de los Tribunales Colegiados de Circuito, con iguales requisitos, pero que sean aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integren cada uno de ellos.

Por otro lado, otra forma de que se cree Jurisprudencia, es por la contradicción de Tesis, esto es, cuando las Salas de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados, sustentan tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, por lo que la resolución dictada por el Pleno de dicho Tribunal, será Jurisprudencia firme.

La exigencia de la reiteración no es otra cosa que la ratificación del criterio de interpretación que debe ser sustentado en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, según corresponda al Pleno, Salas o Tribunales Colegiados de Circuito, y la de contradicción se la ha denominado método de

unificación, en mérito de lo anterior se transcribe la Tesis de Jurisprudencia en Contradicción, que a la letra dice:

CONTRADICCION DE TESIS. LA JURISPRUDENCIA DEFINIDA AL RESOLVERLA NO ESTA SUJETA A LOS MISMOS REQUISITOS QUE LA JURISPRUDENCIA POR REITERACION. En los términos de lo establecido por los artículos 192 y 193, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se integra por reiteración a la cual la doctrina ha denominado método tradicional, y por contradicción, que también se le ha denominado método de unificación, ya que tiene por objeto unificar la tesis o criterios en pugna. Dichas formas de creación de Jurisprudencia, aun cuando coinciden en sus efectos no se les puede equiparar porque: 1º. El proceso de formación no es el mismo, pues la primera es el resultado natural de cinco ejecutorias consecutivas y uniformes, no interrumpidas por otra en contrario, que deben ser aprobadas por lo menos por catorce Ministros si se trata de Jurisprudencia de Pleno, por cuatro Ministros en los casos de Jurisprudencias de las Salas y por unanimidad de votos de los Magistrados tratándose de Jurisprudencia sustentada por los Tribunales Colegiados; en cambio, la Jurisprudencia por contradicción o unificadora, de una sola resolución sin que sea necesario requisito de votación mínima, pues basta que con dicha resolución se emita por mayoría. 2ª. En la Jurisprudencia por reiteración, el órgano que dicta las cinco ejecutorias es el mismo, en el sistema de contradicción, es una autoridad distinta a aquellas que emitieron las tesis opuestas la que toma la resolución que resuelve la contradicción o conflicto de tesis 3ª. Esta última, tiene

naturaleza peculiar, diferente a la que se realiza por reiteración o método tradicional, por cuanto a que no pone fin a un litigio sino que sólo decide un conflicto de interpretación y declara un punto de Derecho.

Contradicción de tesis 4/91. entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. Secretario: E. Gustavo Núñez Rivera.

El artículo 192 de la Ley de Amparo, establece que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, es obligatoria, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas si es la decretada por el Pleno y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; Juzgados de Distrito; Tribunales Militares; Tribunales Administrativos y del Trabajo, Federales y Locales.

En cuanto a la Jurisprudencia que establecen cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito, es obligatoria para los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios; Juzgados de Distrito; Tribunales Militares y Judiciales de Fuero Común, de los Estados y del Distrito Federal; y Tribunales Administrativos y de Trabajo, Locales y Federales.

Existen criterios jurisprudenciales y de tesis, la diferencia que existe entre estos es que la Jurisprudencia es de observancia obligatoria, mientras que la

tesis que es una resolución, guía el criterio del juzgador a efecto de dar un mejor panorama de un criterio en particular aplicado a un caso concreto.

Además de lo anterior existen criterios doctrinales que enriquecen los criterios, respecto de la Jurisprudencia, por ejemplo, la opinión que da el Dr. Baltazar Cavazos Flores, que dice: "Por Jurisprudencia, debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales, que en esta forma representan un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho."⁶³

De lo anterior, lo más importante resulta ser que la Jurisprudencia no es sólo un medio técnico de interpretación de la Ley y la intención de los Legisladores, sino y quizá lo más importante, es que mediante la jurisprudencia se crea o elabora el derecho adecuándolo a los constantes cambios sociales que se dan en la sociedad sin necesidad de ser reformada la Ley o la Constitución, pues ello supone un proceso largo que no siempre pueden esperar las partes que solicitan la impartición de justicia en una forma pronta y expedita.

⁶³ Cavazos Flores, Baltazar, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, T.L.C., Editorial Trillas, S. A. de C. V., Primera Edición, México 1993, p. 42.

4.5. PROPUESTA PARA LA APRECIACION Y VALORACION DE LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA REINSTALACION

Antes de entrar en materia propiamente sobre nuestra propuesta, consideramos oportuno mencionar algunos conceptos que tienen íntima relación, con nuestro tema objeto de estudio, en primer término cabe destacar que no existe en la Ley Federal del Trabajo un concepto de Reinstalación, lo que provoca vicios en la valoración y apreciación del Ofrecimiento del Trabajo, ello ha sido cubierto parcialmente por las resoluciones de amparo, pero siguen subsistiendo lagunas, lo que es urgente solucionar, pues el actual sistema resulta injusto para los trabajadores, en un principio de técnica legislativa, el que un texto elaborado por los legisladores o las resoluciones de los tribunales no debe ser ejemplificativo, pues los ejemplos son particulares y específicos, en cambio las leyes deben de ser generales y abstractas, impersonales, por ello resulta necesario que se de un concepto de Reinstalación, los elementos que componen el mismo, para dar seguridad jurídica a los trabajadores y patrones, pues como el actual proceder de las autoridades se deja al arbitrio de cada Presidente el apreciar el Ofrecimiento de Trabajo de buena o mala fe, lo cual provoca un caos ante la diversidad de opiniones que existen respecto del mismo, y como consecuencia de la mala valoración, se le revierte la carga de la prueba al trabajador, siendo que lo cierto, es que, el patrón sólo ofrece el trabajo, a efecto de imponer esa carga de la prueba al actor.

Siguiendo con nuestra expresión, recordaremos algunos conceptos que hay que precisar adecuadamente para evitar confusiones, en término primero.

- La acción, es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional.
- - Derecho Subjetivo Procesal. La acción tiene como destinatario al órgano jurisdiccional, pues se solicita que actúe para resolver sobre la petición. Y la Pretensión, es el derecho material contenido en la acción.
- - Derecho Subjetivo Material.- O sea, las pretensiones que se reclaman, la pretensión tiene como destinatario a la contraparte, y Carnelutti la define como "la exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio."⁶⁴ Carnelutti, nos dice, que el corazón del proceso es la prueba, cabe agregar que la carga es el motor de la prueba.
- - La prueba proviene del latín Probo, bueno, honesto y probandum, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe. "En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juez acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las

⁶⁴ Climent Beltran, B, Op. Cit. p. 33.

afirmaciones de hecho expresadas por las partes.”⁶⁵

Y el mismo autor define la carga, como el imperativo de obrar por el propio interés, su incumplimiento no reporta sanción, sino únicamente el riesgo de perder el pleito. A diferencia de la obligación que consiste en el deber de actuar en interés ajeno y el no cumplir le reporta una sanción.

“La carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente, opera en un sentido distinto al que le designaba Carnelutti, no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios, y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo.”⁶⁶

Agregaríamos nosotros que en dichos documentos se encuentran detallados pormenorizadamente las condiciones de trabajo, categoría, salario, horario y lugar de trabajo.

Un concepto más de la carga de la prueba *Onus Probandi*, que es la

⁶⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV P-Z. Op. Cit. p. 2632.

⁶⁶ Climent Beltran, B. Op. Cit. p. 35.

atribución impuesta por la Ley para que cada una de las partes proponga y proporciones los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho y de derecho.

Un concepto que cobra capital importancia, es el de Buena Fe. "La noción de buena fe en el ámbito del derecho se presenta no sólo como un postulado moral incorporado al ordenamiento jurídico, como un principio general del derecho subsidiaria, una guía del interprete es su labor doctrinal y jurisprudencial; una norma de conducta rectora en el ejercicio de los derechos subjetivos y en el cumplimiento de obligaciones; un deber jurídico; una convicción razonablemente fundada de que con nuestra conducta no causamos daño a otro."⁶⁷

Concretando estas ideas a nuestro tema objeto de estudio daremos algunas hipótesis que se presentan en la praxis del derecho del trabajo, sobre la Reinstalación.

1.- Que constituyéndose el actuario y el actor en la empresa para ser reinstalado, los directivos de la empresa digan que sus abogados no le enteraron de tal hecho.

⁶⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I A-CH, Op. Cit. p. 362.

2.- Que constituyéndose el actuario con el actor en la empresa para reinstalarlo, el actor requiere a la empresa que precise los términos y condiciones en que lo reinstalará, esto es, el horario, salario y categoría, para que se acepte o no la reinstalación.

3.- Constituyéndose el actor con el actuario en la empresa para que sea reinstalado y el actor les requiere que sea reinstalado físicamente, que sea puesto en su empleo, ponemos el caso de un chofer repartidor de refresco, y la empresa en ese momento no tenga una unidad disponible, ni mercancía a repartir, ese ofrecimiento es de buena o mala fe?

4.- Constituyéndose el actuario con el actor en la empresa para que sea reinstalado, y se le requiera a la empresa que señale los términos y condiciones en que va a ser reinstalado, y sea puesto materialmente en su empleo, la empresa ya no se encuentra en el mismo domicilio, sino en otro diverso que se encuentra en huelga o que simple y sencillamente ya no esta.

5.- Cuando el actuario y el actor acuden a la empresa para que sea reinstalado y el representante de la empresa se niega a reinstalarlo, es este caso obvio que hay mala fe.

6.-Que constituyéndose el actuario con el actor a la empresa para que sea reinstalado, y la empresa tenga un notario para que certifique que

supuestamente hay abandono de trabajo cuando la empresa demandada acosa al trabajador a que salga de las instalaciones de la misma.

7.- Cuando el patrón ofrece el empleo con mejores condiciones de supervisor de tiendas a gerente general.

8.- Cuando se ofrece el empleo en un lugar específico, como en el caso de una constructora y al momento en que se reinstala físicamente al trabajador en su empleo, resulta que la obra concluyó.

En los últimos 50 años la humanidad no tenía memoria de un cambio tan sorprendente en el trabajo, pero en virtud de los cambios tecnológicos, principalmente en las telecomunicaciones y la computación hoy es posible ejecutar el trabajo de un modo distinto, es decir, el teletrabajo, se ejecuta a distancia de manera digital, con la ayuda primordialmente de la computación " para tener una noción de lo que es el ciberespacio es menester señalar que mediante la tecnología digital la información se sistematiza en bases de datos y se comunica vía escrita, visual y de sonido a grandes distancias."⁶⁸

⁶⁸ Buick, Joanna. Et Al Op. Cit P.27.

Y en fracciones de segundo manejando enormes cantidades de información que se almacenan y pueden disponerse de ellas las 24 horas del día y a través de este nuevo fenómeno estamos cambiando nuestra forma de crear, comercializar y distribuir bienes y servicios la red (que no es otra cosa más que el conjunto de computadoras interconectadas para cambiar información de todo tipo) se está convirtiendo en la base de creación de las riquezas en las economías de todo el mundo así, como en la nueva infraestructura de la economía del conocimiento.

Estamos presenciando el paso de un esquema productivo, en el que la empresa tradicional o vieja economía, en el cual la información, las comunicaciones y las transacciones eran físicas representadas por dinero en efectivo, cheques, facturas, conocimientos de embarque, informes escritos, reuniones cara a cara y por virtud de los cambios tecnológicos antes citados hoy se entra de lleno a la nueva empresa virtual en el que el trabajo se ejecuta a distancia, sin un lugar fijo para ser ejecutado, ni tampoco en un horario determinado, pues las transacciones en todas sus formas se vuelven digitales, almacenadas en ordenadores que se mueven a la velocidad de la luz a través de las redes de cómputo, con llamadas telefónicas analógicas, conferencias virtuales con imagen, sonido de voz y texto, transmisiones a través de la radio, conferencias vía satélite y los dibujos, recibos, proyectos, mapas, fotografías, discos, libros, periódicos, revistas, publicidad por citar unos pocos ejemplos son enviados por el correo electrónico sin que se necesite para ello la presencia física de la persona que envía esta información, hoy en día serán nuevos

fenómenos como es el comercio electrónico en Internet se pueden comprar y vender materialmente todos los productos, se puede recibir educación a distancia se puede ejecutar el trabajo en oficinas virtuales, se puede recibir una oferta de trabajo en Internet, así como realizar todas las actividades de ocio con una gran gama de posibilidades, este nuevo panorama rebasa la Legislación Laboral, y en el corto plazo se hará indispensable que los órganos jurisdiccionales tomen en cuenta esta nueva forma de ejecutar el trabajo, sin que para ello sea indispensable la modificación de las Instituciones Jurídicas como son la estabilidad en el empleo y el derecho a la reinstalación.

Para actualizar los criterios que prevalecen sobre la reinstalación, proponemos lo siguiente:

REINSTALACION: Es el acto jurídico por el cual el trabajador es restablecido en su puesto de trabajo, en los mismos términos y condiciones en el que lo venía desempeñando, ya sea en el ciberespacio (teletrabajadores) o jurídica y materialmente en el centro de trabajo.

a) Jurídicamente: son en concreto las condiciones de trabajo en que se desempeña un obrero. – antigüedad, salario, categoría, horario y prestaciones (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, comisiones, bonos, etc.)

b) Materialmente: es el domicilio del centro de trabajo en el cual

desempeña su jornada de labores. – las herramientas de trabajo, ejemplo un chofer de autobús de pasajeros para ser reinstalado necesita la unidad que manejaba.

c) Ciberespacio: - el teletrabajador desempeña sus labores con la ayuda de una computadora, internet, teléfono, correo electrónico, fax, videotelefonos, radiolocalizadores que ya no hacen necesaria la presencia física del obrero en la fuente de trabajo, el trabajo se ejecuta de manera digital.

-Por virtud de la RED o el CIBERESPACIO, que hace posible que las transmisiones de información viajen a través de las telecomunicaciones, los recibos, facturas, cargos, cobros, ventas, dibujos, proyectos, mapas, fotografías, discos, libros, periódicos, revistas, publicidad, correo de voz, reuniones en internet, el trabajo puede ser ejecutado a distancia, es decir, sin la presencia física del obrero, y sin que cumpla, necesariamente una estricta jornada de labores.

-El vínculo con el empleador es esencialmente digital o electrónico, a través de la computadora se entregan los reportes del trabajo realizado, ventas, cobranza, publicidad, etc.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** Los antecedentes históricos de la reinstalación derivan del principio de estabilidad en el empleo, y encontramos en el Artículo 123 Apartado A, Fracción XXII de la Constitución de 1917, y paso ha convertirse en una garantía social, en virtud de que las relaciones de trabajo únicamente pueden romperse por voluntad del trabajador y excepcionalmente por voluntad del patrón, por alguna causa grave y justificada.
- SEGUNDA.-** La reinstalación es una acción laboral, nace cuando un trabajador es despedido sin causa justificada y ello trae como consecuencia que el trabajador pueda instaurar una demanda por la acción de reinstalación, para provocar la actividad del órgano Jurisdiccional y decida sobre el conflicto de intereses entre el patrón y el trabajador.
- TERCERA.-** La demanda en la cual se ejercita la acción de reinstalación, contiene las relaciones de trabajo (categoría, horario, salario, prestaciones) que serán valoradas por la Autoridad Laboral en dos momentos procesales: primero, cuando se fija la litis y se distribuyen las cargas de la prueba, y en un segundo momento

procesal, cuando se valoran las pruebas rendidas por las partes y se califica de buena o mala fe la reinstalación.

CUARTA.- La estabilidad en el empleo: es el género, y consiste en que una relación de trabajo es permanente; y la reinstalación es una de sus especies, regulada por el Código Laboral en el artículo 48, y consiste en el derecho que le asiste al trabajador para reclamar el restablecimiento en su empleo hasta dos meses después de haber sido despedido.

QUINTA.- La reinstalación: se define como el acto jurídico por el cual el trabajador es restablecido en su puesto de trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, ya a sea en el Ciberespacio (teletrabajadores) o jurídica o materialmente, la reinstalación tiene tres elementos: a) material; b) jurídica y c) digital.

SEXTA.- El ofrecimiento de trabajo tiene una naturaleza distinta a la reinstalación, en virtud de que el ofrecimiento de trabajo tiene su origen en una ejecutoria dictada por la Cuarta Sala, de la Corte en el año de 1965, que resolvió, que cuando un patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su empleo, corresponde al trabajador demostrar el despido de que se

queja, tal resolución distorsionó la figura jurídica de la reinstalación.

SEPTIMA.-

El ofrecimiento de trabajo se define como la manifestación de voluntad que hace el patrón, en la etapa de demanda y excepciones de negar el despido y ofrecer el trabajo, sin controvertir las condiciones de trabajo, con el propósito de revertir la carga de la prueba al trabajador, este último debe de probar el despido de que se queja.

OCTAVA.-

La innovación de las telecomunicaciones, la computación y el mundo de los negocios han traído como consecuencia que el modo en que se ejecuta el trabajo sea distinta que antaño. pues en la actualidad es factible ejecutar el trabajo a distancia. desde su hogar, desde su automóvil y de este modo rompe con la noción de trabajo personal y subordinado, el trabajo y la relación de trabajo no desaparecen, simplemente se transforma, esta nueva forma de realizar el trabajo debe ser protegida y regulada por la Legislación Laboral.

BIBLIOGRAFIA

B. Climent B., Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., Primera Edición, México 1989.

Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A. de C. V., Segunda Edición, México 1989.

Buick, Joanna, Et. Al. Ciberespacio para principiantes, Era Naciente SRL., Buenos Aires, Argentina.

Cavazos Flores, Baltazar, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, T. L. C., Editorial Trillas, S. A. de C. V., Primera Edición, México 1993.

Córdova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral, Tercera Reimpresión 1997, Cárdenas Editor Distribuidor, Impreso en México.

Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S. A., Quinta Edición, México 1994.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., Cuarta Edición, México 1981.

De Buen L, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, México 1988.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa S. A., México 1985.

Díaz de León, Marco Antonio, Las Pruebas en el Proceso Laboral, Tomo I, Editorial Porrúa S. A., Primera Edición, México 1990.

Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S. A. Décimo Séptima Edición, México 1990.

García Maynes, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., Edición Trigésimo Sexta, México 1984.

Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas S. A. de C. V., Segunda Edición, México 1989.

Instituto de Especialización de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual del Juicio de Amparo, Editorial Themis, Décima Edición, México 1993.

Muñoz, Luiz, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Volúmen IV, Editorial Manuel Porrúa, S. A. Primera Edición, México 1949.

Padilla, Antonio, Teletrabajo Dirección y Organización, Primera Edición, Editorial Alfaomega, Grupo Editor S. A. de C. V. México 1999.

Patiño Camarena, Javier, Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (artículo 123), Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Primera Edición, México 1976.

Rodríguez Campos, Ismael, Las Pruebas en el Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Económica, Primera Edición, México 1991.

Rubio, Luis, et. al. México a la Hora del Cambio, Editorial Cal y Arena S. A. de C. V., Primera Edición, México 1995.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría del Derecho del Trabajo 3ª Edición, México, Junio 1982.

Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa S. A. Sexta Edición, México 1984.

LEGISLACION

Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S. A. 58ª Edición, México 1968.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, México 1970.

Climent B., Juan, Ley Federal del Trabajo, Comentada, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., Séptima Edición, México 1993.

Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Editorial Porrúa S. A., 68ª Edición, México 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Unica Edición, (coedición), Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.- Biblioteca Popular de la Ciudad de México, México 1990.

DICCIONARIOS

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I A-CH, Sexta Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Editorial Porrúa S. A., México 1993.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II D-H, Sexta Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Editorial Porrúa S. A., México 1993.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV P-Z, Sexta Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Editorial Porrúa S. A., México 1993.

Diccionario de Terminología Jurídica, Editorial Casa Zepol, S. A. de C. V., Primera Edición, México 1998.

Enciclopedia OMEBA, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Junio de 1979.

REVISTAS

Revista Laboral, año 1, No. 6, Abril 1993, Director General C.P. Gustavo Gasca B.,
El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral, Primera parte.

Revista Laboral, año 1, No. 7, Abril 1993, Director General C.P. Gustavo Gasca B.,
El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral, Tercera parte.