



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE REGULAR LA
REINSTALACIÓN.**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JORGE ALBERTO ALOR NAZARIO

ASESOR DE TESIS

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ

COATZACOALCOS, VERACRUZ

ABRIL 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

I.- EL TRABAJO EN LA HISTORIA

1.1.- Historia del trabajo.	Pág. 7
1.2.- Las condiciones laborales en la Edad Media.	Pág. 9
1.3.- La justicia social del trabajo.	Pág. 11
1.4.- Las garantías de igualdad y seguridad social.	Pág. 15
1.5.- El trabajo en la actualidad.	Pág. 16
1.6.- Formación del derecho del trabajo.	Pág. 18

CAPITULO II

II.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.- Antecedentes.	
2.2.- Concepto moderno del derecho procesal del trabajo.	Pág. 20
2.3.-Características del derecho procesal del trabajo.	Pág. 21
2.3.1.- Conciliación.	Pág. 23
2.3.2.- Celeridad.	Pág. 23
2.3.3.- Oralidad.	Pág. 25
2.3.4.- Inmediación.	Pág. 27
2.3.5.- Los laudos a conciencia	Pág. 28
2.4.- Definición y naturaleza de los conflictos de trabajo.	Pág. 29
2.5.- Clasificación de los conflictos de trabajo.	Pág. 30
2.6.- Juicio laboral.	Pág. 31
2.6.1.- Demanda	Pág. 34
2.6.2.- Notificaciones.	Pág. 36
2.6.3.- Audiencias	Pág. 40

2.6.4.- Conciliación	Pág. 42
2.6.5.- Contestación de la demanda.	Pág. 43
2.6.6.- Ofrecimiento de pruebas	Pág. 45
2.6.7.- Recepción de pruebas	Pág. 47
2.6.8.- Resolución	Pág. 48
2.6.9.- Proceso de ejecución	Pág. 50

CAPITULO III

III.- LA REINSTALACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.1.- Concepto de reinstalación.	Pág. 51
3.2.- Requisitos para la procedencia de la reinstalación.	Pág. 53
3.3 Ofrecimiento de la reinstalación dentro del juicio.	Pág. 55
3.4.- Condiciones de trabajo al momento de la reinstalación.	Pág. 56
3.5.- La verdadera reinstalación dentro de juicio.	Pág. 65
Las reglas para la procedencia de la reinstalación.	
Conclusiones.	Pág. 69
Bibliografía.	Pág. 71.

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis exhaustivo de los lineamientos legales del procedimiento laboral; en virtud de que por el simple hecho de que una persona preste sus servicios personales subordinados a otra, se encontrará inmerso en una relación de trabajo, ya que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo no importa el nombre o denominación que se le dé, siempre será considerada como de índole laboral. Asimismo, que la conclusión del contrato laboral de manera unilateral por el patrón, puede dar lugar al pago de una indemnización o la reinstalación en dicho empleo.

Por la importancia del tema y dada la trascendencia del mismo, se considera necesario estructurar al mismo en tres capítulos. En el primer capítulo se analizan los orígenes y las generalidades del derecho del trabajo, tales como los antecedentes históricos, la evolución del derecho laboral, la definición de justicia social y por último las garantías de igualdad, de libertad y sobre todo de seguridad social.

El segundo capítulo se verán los antecedentes del derecho procesal del trabajo, así como sus características más fundamentales y el procedimiento individual ante las juntas de conciliación y arbitraje atendiendo a las etapas de las que se compone la audiencia trifásica, las pruebas que deben ser admisibles en el procedimiento y el valor jurídico que a estas se les da, ya que el derecho procesal del trabajo en México ha evolucionado a través del paso del tiempo, por las diversas situaciones que se presentan durante la tramitación del procedimiento y debido a que no se han reformado algunos puntos indispensables del procedimiento, es por ello que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad primordial analizar al derecho procesal laboral. Bien vale la pena escudriñar su contenido para comprender de que instituciones está estructurado, que principios lo orientan, como se inicia, como se desarrolla y como concluye.

El tercer apartado va encaminado, a realizar un análisis de las principales cuestiones importantes que surgen del procedimiento laboral como las reglas que deben seguirse para que proceda la reinstalación en el trabajo, verbigracia si el ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe qué consecuencias tiene, pues aun cuando tales casos son previstos por la jurisprudencia, la Ley Federal del Trabajo carece de disposición que la regule expresamente. También llegado que sea el momento, se analizará y obviamente se arribaran a las conclusiones que el mismo trabajo nos permita hacer.

En la actualidad el derecho del trabajo es una normatividad que si no se actualiza con rapidez corre el grave riesgo de ser superada por la aceleración de los cambios sociales. Considero que para reformar los principios fundamentales que le dieron origen, deben someterse a revisiones todos sus contenidos, porque de lo contrario ni sus finalidades de protección a la persona y a la dignidad de quien labora, ni el equilibrio obrero patronal estarán garantizados, cuando vemos que los cambios en la economía y en la producción no requieren consenso alguno de aprobación, en cambio, las leyes para su actualización piden esos consensos y aprobaciones y por lo mismo, su evolución es lenta.

La razón de tomar a la reinstalación como punto de análisis estriba sustancialmente en que el despido injustificado, como presupuesto de éste, implica que la parte trabajadora es privada generalmente de su medio de subsistencia, y por obvias razones, sin que el patrón le pague lo que constitucionalmente tiene derecho; y es ahí donde el Estado, en tutela de la clase laborante, ha instrumentado una serie de garantías, entre ellas la reinstalación. Pero esa reinstalación ¿cómo opera?, ya que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) sólo la refiere en su primer párrafo, y si bien en el artículo 49 de la misma Ley se establecen los casos de excepción a la regla (reinstalación), no existe mayor precisión sobre sus particularidades dentro del procedimiento ordinario laboral; esto es, no se precisa quién la debe formular, qué requisitos debe reunir, en qué etapa procesal debe hacerse, qué consecuencia tiene su

aceptación o rechazo por el trabajador; cuestionamientos que se pretenden analizar a la luz del presente estudio a fin de clarificar si una vez realizada dicha reinstalación, se cumple con el principio constitucional de ser digno y socialmente útil. Ello vale también porque la propia Constitución no hace distinción alguna en el sentido de que tales garantías no operen en los casos de reinstalación.

CAPITULO I

EL TRABAJO EN LA HISTORIA

1.1.- HISTORIA DEL TRABAJO

La palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, que significa traba, dice CABANELLAS,¹ el trabajo es una traba para el hombre. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

El trabajo humano se distingue del de las bestias y de la energía inanimada de las máquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana. El trabajo es un medio que el hombre utiliza para satisfacer sus necesidades. Esto es lo que le da el sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.

Por desgracia, no siempre el trabajo se ha conceptuado de esa manera; por el contrario, en las culturas iniciales, el trabajo se consideraba algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo.

En la historia de nuestro derecho del trabajo se pueden señalar tres grandes momentos: el primero cuando en la asamblea constituyente de Querétaro, los diputados lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraban constitucionalmente condiciones justas en la prestación de los servicios, a fin que los trabajadores

¹Véase Guillermo CABANELLAS, Compendio de derecho del trabajo, Omeba, Buenos Aires, 1968.

podieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 constitucional, se inició con la legislación de los estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero está constituido por los años que lleva cumplidos la Ley Federal del Trabajo, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, ya que la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo es en sí misma la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo, el Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes la persona humana.

1.2.- LAS CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MEDIA

Decíamos renglones arriba que si bien durante la Edad Media había imperado una forma laboral parecida a la esclavitud, también es cierto que en esta época el hombre conoció por primera vez el trabajo libre y esto se debió a que se trataba de una economía cerrada. Por ejemplo, en una villa medieval había que proporcionar todos los satisfactores que la comunidad requiriera y para ello se necesitaban talleres artesanales capaces de producir. Esto se hacía mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, las grandes propiedades feudales, que comúnmente imponían a los agricultores servicios personales y militares, empezaron a desaparecer. Estas fueron reemplazadas por las aparcerías o por los arrendamientos con contrato temporal y a renta fija. Quienes eran siervos de los antiguos talleres se convirtieron más tarde en obreros libres o artesanos y ya podían contratar a un aprendiz.

El aspirante a aprendiz debía tener de 12 a 15 años de edad; el número de aprendices era limitado por el temor de que, si el maestro tenía demasiados, podría descuidar la educación de alguno de ellos. Además, el tiempo del aprendizaje era medido y variaba según los oficios. Por ejemplo, su duración oscilaba entre dos años para los cocineros y 12 para los fabricantes de rosarios.²

Los padres del aprendiz debían pagar al maestro una suma determinada, cuyo mínimo fijaban los reglamentos. El maestro tenía sobre el aprendiz derecho de guarda, de vigilancia y de corrección. A cambio, debía enseñarle el oficio y tratar al mozo con buenas maneras, aunque eso no ocurría con todos los maestros: muchos trataban a los aprendices con dureza y les hacían la vida difícil y dura. Si un aprendiz huía, el maestro debía esperar un año antes de reemplazarlo; si el aprendiz permanecía ausente más de un año resultaba expulsado del oficio.

²Keheier, Ingelmo CARRO, Historia social del trabajo. 7a. ed., Bosch, Barcelona, 1986, p. 361.

Las condiciones de trabajo que imperaban en esa época: se trabajaba por jornal o por unidad de obra, con la obligación de entregar un producto de buena calidad. El salario lo fijaba la agrupación de patronos que, integrados en corporaciones, nombraban un consejo de maestros con la tarea de establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción de los talleres agremiados.

Los que deseaban hacer de su hijo un aprendiz tenían que comprometerse ante un patrono a proveerlo de cuanto fuere necesario para su alimentación y manutención. Una vez terminado el aprendizaje, el obrero era admitido en la corporación, pero sólo después de haber pagado cierta suma, que era como un festejo de su admisión.

Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de instituciones que han perdido su razón de ser, ya que las leyes de la historia tienen su precio y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios, ni contra los progresos naturales de la sociedad humana.³

La decadencia del sistema corporativo se produjo en gran medida por los abusos. Los sistemas de monopolio corporativo se convirtieron en freno del desarrollo. El trabajo corporativo, condicionado como estaba, no podía satisfacer las nuevas exigencias de una economía más moderna. En consecuencia, otro régimen de trabajo sustituyó al corporativo.

En síntesis, tres fueron los factores determinantes de que el sistema laboral medieval viniese a menos y se propiciara un cambio:

1. Un incipiente modernismo tecnológico que, aunque débil al principio, culminó mucho más tarde en una revolución industrial, superando las técnicas

³Paul JANET, Orígenes del socialismo contemporáneo, EJE, Buenos Aires, 1945.

eminentemente artesanales que imperaron durante toda la Edad Media, que no alcanzaban a cubrir todos los requerimientos de la demanda.

2. Incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que empezaban a integrarse en Europa.

3. El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio.

Además, las condiciones laborales del taller se hicieron más ásperas y difíciles, se alargaba la etapa de aprendizaje y se obstruía a los solicitantes el acceso al taller, que los propietarios iban transformando en tradición familiar; para colmo, al prolongarse el aprendizaje, el grado de maestro se otorgaba en la vejez. Todo esto coincidió con una etapa en la que la mejora de las vías de comunicación facilitaba el movimiento de las mercancías a otros mercados y posibilitaba la diversificación de las opciones laborales.

La suma de esos factores y sobre todo, el advenimiento de las nuevas ideas de libertad cerraron una etapa de la historia y abrieron otra, en la que, igual que en las anteriores, existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que sólo pagaba por los beneficios de ese trabajo.

1.3.- LA JUSTICIA SOCIAL DEL TRABAJO

"El trabajo es una de las características distintivas del ser humano pues es consciente, libre y voluntario, por eso las bestias y las maquinas trabajan propiamente, eso sí, producen lo que el hombre quiere que produzcan, el trabajador es siempre digno del mejor respeto, pues nunca deja de ser hombre, única criatura racional y sensible, cuya imagen lo identifica con su creador".

De lo anterior se deduce que el hombre es el insustituible productor de la riqueza y el incrementado de la economía de un país, por lo cual es necesario la humanización del trabajo, lo cual se dará mediante una justa distribución de la ganancia, respetando al obrero quien a fin de cuenta es quien se encarga de echar a andar ese engranaje de producción, proporcionar tecnificación, educación personalizándolo y procurar desarrollar al máximo sus capacidades y reconocimiento de sus méritos y esfuerzos de este modo podrá ponerse en función el aspecto social de las empresas que desembocan indefectiblemente en la llamada "Justicia social" que no es más que la conjugación armónica del trinomio Trabajo-Empresa-Estado, de este modo se impulsará el sentido armónico y social de un país.

"El trabajador debe su bienestar a la empresa, por lo que tiene el deber y la obligación de contribuir en beneficio de ella, consiente y responsable, con su esfuerzo personal, a mejorar e incrementar la producción, la empresa por su parte debe colaborar con eficiencia y lealtad, directa e ineludiblemente con el Estado, realizar de modo honesto sus fines sociales.

El estado es responsable del bienestar de la colectividad y como tal, debe procurar llevar a efecto la creación de los medios y mecanismos más adecuados que contribuyen al desarrollo integral del país, de esta manera el trinomio estará exento de "pecado social".

Los primeros pasos de toda disciplina, radica esencialmente, en que han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto, para así de este modo ubicarnos en el propósito trazado, para entender lo que significa justicia social, primero hay que analizar a grandes rasgos los elementos que la conforman:

a).- Relaciones con otras personas.- Se da fundamentalmente entre el empleador y el trabajador, la relación de trabajo se produce entre dos personas: el

trabajador y la otra física o colectivo-jurídica.

b).- Relaciones entre trabajador y la unidad económica empresarial.- El trabajador no está vinculado necesariamente a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico.

c).- Relación trabajador-Estado.- El estado puede intervenir en varias situaciones:

1.- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del estado, de rango constitucional igual al apartado "A" del artículo 123 regulado precisamente en el mismo precepto legal, en el apartado "B"

2.- Como empleador, pero a través de organismos descentralizados de integración tripartita, (IMSS, INFONAVIT, ETC.) o solo de participación estatal (PEMEX, FERROCARRILES NACIONALES, ETC.).

3.- Como conjunto de personas que lo conforman previamente organizados en poderes, cuyo fin primordial radica en el bienestar de todos en común, esta relación trabajador-estado, busca en todos los sentidos, una convivencia armonizada y busca en todos los aspectos elevar la calidad de los que lo conforman.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice que "la finalidad suprema de la justicia es el hombre con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y el futuro un nivel decoroso de vida para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para la libertad real y no meramente formal".

Justicia Social, es pues el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su

trabajo y a los económicamente débiles, pugna por la protección del hombre, busca especial protección de la mujer y prohíbe el trabajo desconsiderado para menores, protege su salud y busca su instrucción educativa, procura la seguridad social, establece la responsabilidad social.

Hoy por hoy el término en estudio forma parte del léxico, de aquellos que pretenden formar parte del mundo político y jurídico, este concepto recoge la idea y la plasma fundamentalmente en dos preceptos en el 5 y 123 constitucional.

Para la iglesia católica se refiere a justicia social como aquella que prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios (piox) aunque esta es una letra muerta pues, es la misma iglesia que hace distinciones económicas entre su grupo religioso.

La justicia social procura el bien común, siendo la autoridad el administrador y cada individuo miembro de ese cuerpo social, esta debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos, su eficacia debe de manifestarse sobre todo, en la creación en un orden jurídico-sociales pues la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social con una clara tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrado de las clases sociales, busca en si afanosa vida equilibrada y armonizada entre capital y el trabajo, busca en si el equilibrio de toda sociedad.

"El concepto de Justicia Social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social, si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, viviendas y ropa, si la situación no es tan grave, justicia social, significa la reforma de la estructura económica y educación para todos"

Podría también inducirse a la obtención de un salario justo, pues el trabajo: el hombre no es mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda, el

salario debe permitir los medios para la vida decorosa del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano.

La idea de justicia social es una luz que broto especialmente del artículo 123 de la carta magna, un precepto que regula las relaciones de trabajo en forma diversa, hasta ahora tenemos ya los elementos esenciales que nos permitan tener una conclusión de lo que es justicia social, que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un acreedor individual o de la misma sociedad, aunque no descarto la posibilidad de que dicho término tenga una gama muy variada de aceptaciones y tan encontradas connotaciones.

1.4.- LAS GARANTIAS DE IGUALDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.

El trabajo es elemento que el hombre tiene a su disposición para los altos fines de su preservación, desarrollo y perfeccionamiento; resultando de la combinación de facultades físicas e inteligencia, provee sus necesidades dejando en actitud de cumplir con los principales deberes que tienen con la sociedad. "Es uno de los primeros derechos, porque corresponden a uno de sus primeros deberes", importa como todos los derechos del hombre, una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente la ley que impida el trabajo, lo restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad.

La idea de libertad y de igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece en donde falta aquélla. La grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo, el cual dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El efecto que produjeron la jurisprudencia y la doctrina de este principio de igualdad en el tratamiento, constituye una fuerza de vida al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se conceda a un trabajador, debe de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada la nivelación de condiciones de trabajo.

1.5.- EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, no fueron infructuosos. Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares; por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley. Sólo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales. También se establecieron autoridades propias para admitir y jurisdiccional estos derechos, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Seguramente los aspectos más impresionantes de la evolución del derecho del trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, además del derecho de huelga como forma de auto tutela y el derecho a la contratación colectiva.

Al principio, la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizado, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos así surgidos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas. Después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase; más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.

La huelga, por su parte, pasó de una situación inicial de hecho en algunas épocas prohibida terminantemente o en otras tipificada como delito a ser un derecho reconocido por el Estado, reglamentado en las leyes, derecho que por su naturaleza de auto tutela dotó de gran poder legal a los trabajadores, ya que les permitió exigir el respeto de sus derechos, garantizados en las leyes laborales.

Por último, la contratación colectiva representa sin duda la evolución más eficiente de todo el derecho del trabajo, ya que a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas. Además, se generaron normas propias en su relación, en muchos casos superiores a las contenidas en las leyes, que se convirtieron en simples mínimos de garantía. A través de este nuevo modelo contractual se logró una revolución en contenidos y formas laborales, y se facultó a las partes del contrato colectivo a crear su propia y justa normatividad, que también enriquece el contenido del derecho, hasta el grado de convertirse en la nota característica del derecho del trabajo de nuestros días.

No obstante, a pesar de los avances mencionados del derecho del trabajo, en los últimos años la cuestión laboral se ha vuelto compleja, lo que obliga al derecho a revisiones constantes con el fin de hacer más justas las relaciones laborales y por ende, dotar de niveles superiores de vida a los trabajadores.

En días antiguos los patrones (personas físicas), ahora empresas (personas morales), se han tornado en parte de complejas redes de intereses transnacionales que, por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro de los demás, es decir, los trabajadores.

Por si esto fuera poco, la evolución tecnológica natural llevó a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día más tecnificados, que requieren menor cantidad de mano de obra y, en consecuencia, crean un

nuevo fantasma para el trabajador: el desempleo, que se convirtió en la enfermedad social del siglo XX. Cada vez hay menos oportunidades de trabajo. Además, el mundo vive desmedido crecimiento demográfico que, como dice el español Manuel ALONSO OLEA,⁴ ha convertido al trabajo en un bien escaso.

1.6.- FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario. Esta relación entre trabajador y patrón siempre ha sido difícil, delicada, con frecuentes rupturas, porque ahí convergen dos intereses contrapuestos: el de quien desea trabajar menos y ganar más y el de quien pretende ganar más y pagar menos.

La sociedad del siglo XIX percibía la necesidad de un nuevo derecho que regulara estos afanes controvertidos, que los normara con equidad para que, rotos los moldes del derecho individualista liberal, surgiera un derecho protector de clase, capaz de establecer un equilibrio social que el mundo no conocía en esos días. Consideramos que el origen del derecho del trabajo sólo puede encontrarse en el último cuarto del siglo XIX, que fue la época en la que el individualismo liberal que imperaba en Europa se declaró incompetente para solucionar el grave problema del enfrentamiento de dos enormes estratos sociales, los cuales no encontraban en el marco jurídico existente, ninguna fórmula que regulara los intereses fundamentales del capital y del trabajo.

A principios del siglo XX inicia lo que finalmente vendría a ser el derecho del trabajo, entendido como una rama autónoma del derecho tradicional, con su propia doctrina y vigor para internacionalizarse con rapidez y brindar cobertura en unos pocos años a la gran mayoría de los trabajadores del mundo.

⁴Manuel Alonso Olea, El trabajo como bien escaso, Civitas, Madrid, 1995, p. 21.

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.- ANTECEDENTES

El estudio del derecho procesal demuestra que, a pesar de ser un derecho nuevo, algunas de sus formas provienen del derecho romano, otras del derecho germano y el resto del proceso romano canónico de la Edad Media, sólo que en las etapas iniciales este derecho se consideraba una simple práctica necesaria, más que una verdadera rama de la ciencia jurídica.

En una primera etapa el proceso consistía en un procedimiento arbitral privado, ya que las sentencias eran dictadas por personas privadas ante las cuales se llevaban las controversias para resolverlas. En la extraordinaria cognitio desapareció el procedimiento privado y, en su lugar, se estableció un procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público. En esta segunda etapa el procedimiento se hacía por escrito, y se les dio publicidad a los juicios, cosa no usual en la etapa anterior. La mediación sustituyó a la inmediatez, la sentencia se hizo recurrible y aparecieron la apelación y el recurso de revisión. Mientras tanto, en otra geografía, empezó a desarrollarse el proceso germano, caracterizado por ser sencillo, predominantemente oral y público.

No puede decirse que durante la Edad Media el proceso haya avanzado. Imperó el proceso conocido como romano canónico, caracterizado por establecer un sistema de pruebas valoradas con tarifas legales. El procedimiento era escrito y se estableció la preeminencia de la confesión, con lo que prácticamente se eliminó todo medio de prueba. El juicio duraba mucho y esto volvía lento el procedimiento. En esta época aparecen los recursos de apelación y nulidad.

Siglos más tarde, durante la formación de los Estados modernos, éstos asumían la responsabilidad legislativa procesal cada uno a su modo, con lo que nació el proceso moderno. Por ejemplo, la Revolución francesa trajo nuevas ideas filosóficas y políticas que lógicamente influirían en el proceso. La codificación francesa se convirtió entonces en el modelo o prototipo para muchos países de cultura occidental.

2.2.- CONCEPTO MODERNO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal del trabajo, consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplido, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos y en tal virtud el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.⁵

El derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y regula la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.⁶

RAFAEL DE PINA concibe al derecho procesal del trabajo como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.⁷

⁵ Eduardo R. STAFFORINI, Derecho procesal social, TEA, Buenos Aires, 1995.

⁶ Luigi DE LITALA, El contrato de trabajo (trad. Santiago Sentís Melendo), López Etchegoyen, Buenos Aires, 1946.

⁷ Rafael DE PINA, Derecho procesal del trabajo, Botas, México, 1952

Para el mexicano TRUEBA URBINA, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales o interobreras.⁸

De las definiciones anteriores podemos captar la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral: tecnicismo, rapidez y economía.

El tecnicismo pretendido debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica, que por medio de un proceso sencillo, desprovisto de rebuscamiento y notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. Nos referimos a que dentro de esta sencillez y flexibilidad deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales las dos partes en conflicto están obligadas a sujetarse, pues la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

La rapidez, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley el legislador busca que se dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último, resta la economía como factor característico del proceso laboral, que se refiere a que también debe guardarse consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y la mayor parte de las veces defienden su propio salario, de lo que nace la urgencia de la solución.

⁸ Alberto TRUEBA URBINA, Nuevo derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1982.

De las consideraciones anteriores se concluye que el derecho procesal común ha dejado huella en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto es innegable, pero en el último se han superado etapas procesales que le imprimían la característica de lentitud procesal, que lo hacían, como en el caso del derecho procesal civil, en exceso aderezado, curialesco y formalista, y que en nuestro caso en vez de ayudar dificultaban mucho la aplicación del derecho de trabajo. Por tal motivo, tuvieron que idearse sistemas procesales nuevos que dotaran de rapidez y sencillez al procedimiento, considerando que las características del derecho procesal del trabajo deben estar determinadas por la necesidad de adaptarlo a la naturaleza propia del derecho sustantivo del trabajo.

2.3.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.3.1.- CONCILIACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.⁹

Los tratadistas abordan poco el tema de la conciliación. Esta injustificada apatía hacia su estudio quizá se origina en el hecho de que no la consideran una institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia, sino sólo la solución a un conflicto.

La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

⁹Johannes SCHEREGLE, "La conciliación en América Latina", en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, México, 1980, p. 78.

No comparto el argumento de “naturaleza no jurídica” de la conciliación, ya que esta institución en la actualidad se considera dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como en el caso del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Esa efectividad es parte del principio de economía procesal, en el derecho del trabajo, el cual previó el legislador mexicano en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.¹⁰

Agrega el jurista que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c) La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe celebrarse ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éstos sean aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Durante la etapa conciliatoria no se aportan pruebas ni se reconocen o niegan hechos, lo cual es característico de las audiencias de trámite y no de la conciliación, en la que antes que nada se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, con la orientación del funcionario que conoce el diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, entonces sí se pasa al de arbitraje.

¹⁰José MONTENEGRO BACA, La jornada de trabajo y los descansos remunerados, se., Lima, 1959, p. 255.

La diferencia entre conciliación y arbitraje consiste en que la primera es el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales; en cambio, el arbitraje sule al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.¹¹

La conciliación es una institución procesal que por desgracia la doctrina ha descuidado, pero que requiere para su práctica y efectividad una intensa gama de conocimientos jurídicos en el conciliador, a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posee este momento procesal en que puedan finiquitar sus diferencias en favor de una justicia más rápida, equitativa y sobre todo, en pro de una tranquilidad en las relaciones obrero-patronales.

2.3.2.- CELERIDAD

La declaración del derecho y sobre todo su ejecución, deben realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos. De ahí, que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Hay que tener siempre presente que la mayor parte de las veces lo que se ventila en juicio es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador.

¹¹Ernesto KROTOSCHIN, Instituciones del derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1947.

La justicia debe ser rápida y gratuita, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo. Esto quiere decir que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: la actividad del tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

Como aspectos fundamentales en la dirección del proceso, debe observarse lo siguiente:

a) La vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, en pos de la disminución de plazos y prórrogas.

b) Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartar de él todo lo ilegal y rechazar lo improcedente y no importante.

c) Vigilar la limitación del debate a los aspectos en litigio.

d) Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje, incluso proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

e) Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, con observación de los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar.

Para buscar celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: ya sea alguno de los anteriores principios fundamentales o acciones secundarias, siempre que se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral. La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida coadyuva a esta finalidad y es determinante para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos los que participan en el proceso.

2.3.3.- ORALIDAD

La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez que busca el derecho procesal del trabajo. La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema y la reciente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica, simple y sobre todo, más rápida.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son los siguientes:

- a) El predominio de la palabra hablada.
- b) La intermediación entre el juzgador y las partes.

Ahora bien, en cuanto a la intermediación que debe imperar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etcétera, de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

En conclusión, el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan sustancioso que algunas otras ramas procesales se interesan ahora en las nuevas estructuras procesales que, como la laboral, incluyen la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.

2.3.4.- INMEDIACIÓN

La esencia de este principio debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

Impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas que se hayan aportado y en los juicios orales este análisis se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre gracias a la inmediación. Como se aprecia, la inmediación se vincula estrechamente con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y la de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata. Asimismo, el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal, es decir, que mediante los principios de inmediación el juez está en relación directa con las partes, recibe de manera personal las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso al que asistieran las partes, así como los testigos y los peritos, todos ellos declararan oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto. Ante todo, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda captar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, la actitud y el lenguaje del que narra, así como la espontaneidad en las declaraciones vertidas.

Por desgracia, y con base en la afirmación anterior, aún son muchos los tribunales laborales del país en los que, a pesar de existir dicho principio de inmediación dentro del proceso laboral, no se practica, sino que se desvirtúa porque se acostumbra el desahogo de pruebas confesionales y testimoniales, y aun periciales, en presencia únicamente de la mecanógrafa que lleva a cabo la tarea de levantar la audiencia correspondiente. Para concluir, podemos afirmar

que la intermediación resulta fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

2.3.5.- LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra laudo es una expresión forense que significa “decisión o fallo que dictan los tribunales”. En el derecho procesal mexicano los laudos poseen una característica especial –según la Ley Federal del Trabajo-: se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

Este importante principio merece que lo analicemos para preguntarnos sobre el origen e incluso por la revolucionaria adopción del principio por la legislación laboral. Con ello se aclarará la confusión a que conduce el hecho de que diversas expresiones gramaticales aludan a un mismo principio en las legislaciones laborales de otros países.

Iniciamos el análisis con la precisión de qué debe entenderse por verdad sabida y, posteriormente, el novísimo agregado que se le hizo a este artículo al incluir buena fe guardada y por último lo que se refiere a la expresión en conciencia.

“El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo”.¹² Se trata de un concepto de tracto sucesivo, esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

¹²Néstor de Buen Lozano, Derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1964, p. 88.

Por buena fe guardada debemos entender la correcta intención en todos los actos por realizar.

2.4.- DEFINICIÓN Y NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS TRABAJO.

El conflicto de trabajo es una situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral, los conflictos de trabajo, en sentido amplio, son las controversias que surgen en una relación de derecho laboral,¹³ del análisis de estas ideas se desprende que el conflicto es una alteración, un rompimiento violento de la normalidad en las condiciones laborales pactadas, y que a consecuencia de esta alteración, se pone en peligro el desempeño natural del contrato de trabajo.

Si el conflicto se interpretó como una violación de las condiciones pactadas de antemano entre patrón y trabajador, dichas violaciones en la práctica adquieren una diversidad que se clasifica en conflictos individuales y colectivos, en cuanto al número de personas que intervienen en el conflicto. En cuanto a la naturaleza del quebrantamiento, el conflicto se clasifica en: conflicto de naturaleza jurídica o conflicto de naturaleza económica.

Para dirimir estos conflictos, el legislador ha creado tribunales especializados en conflictos laborales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje; además, se han establecido procedimientos propios y adecuados para la resolución de conflictiva tan específica.

2.5.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS

La doctrina del derecho del trabajo nos ofrece una variada gama de clasificaciones del conflicto laboral, visto desde diversos ángulos. Por ello, en aras de concordar el comentario con el texto de la Ley Federal del Trabajo, hay que

¹³Ernesto KROTOSCHIN, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1965.

señalar que en este punto el legislador establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos laborales que surjan entre trabajadores y patrones, o sólo entre los primeros, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellas. La ley señala como conflictos laborales únicamente los suscitados entre trabajadores y patrones y viceversa.

Si se toma como base lo señalado, en cuanto a que las personas que intervienen permiten clasificar los conflictos en individuales o colectivos, ahora se tratará de ordenarlos en cuanto a otros elementos que en ellos confluyen y que los hacen distinguirse unos de otros de manera radical. Así, veremos que puede haber:

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica
- b) Conflictos individuales de naturaleza económica
- c) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
- d) Conflictos colectivos de naturaleza económica

Por conflicto individual de naturaleza jurídica debemos entender el que surja entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta. Su naturaleza jurídica se manifestará si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación.

El conflicto individual de naturaleza económica se da entre los dos sujetos de una relación de trabajo singular y concreto, y está motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato. Será de naturaleza económica en atención a la finalidad perseguida con el conflicto.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son los que tienen por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.

Por último, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica pueden definirse como todo conflicto colectivo que surge entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo o de un reglamento interior de trabajo.

Hay que distinguir entre conflictos individuales y colectivos, los últimos interesan desde el punto de vista profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, porque afectan al grupo o sindicato obrero, en cambio, en el conflicto individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal.

Conflictos individuales de naturaleza jurídica, Si la característica esencial de este tipo de conflictos es que surgen de la interpretación o aplicación de las normas del contrato, esto dará como resultado que la mayor parte de los conflictos que por lo común se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean conflictos individuales de naturaleza jurídica, porque a pesar de que la conclusión de ellos implica un contenido económico, éste es indemnizatorio de prestaciones legales o contractuales incumplidas o por interpretaciones viciadas de los contratos celebrados al inicio de la relación de trabajo. No obstante, hay que tener claro que si en todas estas demandas existen planteamientos relativos a la relación de trabajo que desemboquen en consecuencias indemnizatorias o el reclamo de pago de prestaciones acumulativas como la prima de antigüedad o prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios como el aguinaldo y vacaciones esto en ninguna forma desvirtuará el hecho de que el conflicto sea de naturaleza jurídica.

Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Guardando su condición de colectividad, estos conflictos son los promovidos por sindicatos o una comunidad de trabajadores a un patrón o grupo de patrones y por reclamo de uno o varios patrones a un sindicato o grupo de trabajadores, siempre que el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la convención laboral que los une. De existir esta última variación

dejará de ser conflicto de naturaleza jurídica y estaremos ante un conflicto de naturaleza económica. La vía procesal señalada para dirimir estos conflictos es el procedimiento ordinario señalado en el Capítulo XVII del Título 14 de la Ley Federal del Trabajo, y tendrá las mismas consecuencias jurídicas que la ley prevé para los conflictos que se tramitan por esta vía procesal.

Conflictos colectivos de naturaleza económica. La importancia que guarda esta conflictiva es en realidad trascendente dentro del derecho, porque mediante ella se crean o establecen nuevas condiciones de trabajo para las partes. La característica de estos conflictos es que por medio de su demanda se reclama una variación en las condiciones de trabajo, esto es, lo controvertido se refiere a buscar un cambio de las condiciones generales de trabajo pactadas inicialmente, como aumentos de salario.

2.6.- JUICIO LABORAL

2.6.1.- DEMANDA

Demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Dentro de los muchos aspectos del proceso, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para el estudio de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia múltiples y variadas consecuencias.

Al analizarla se distinguen con claridad seis partes fundamentales:

- a) El nombre y domicilio del actor.
- b) El nombre y domicilio del demandado.
- c) La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- d) Los hechos en que se funde, explicándolos claramente.

- e) El derecho.
- f) La petición en términos claros y concretos.

En relación con el nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con exactitud quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. Si el actor no compareciera por sí mismo, sino por representante, éste deberá tener un poder que acredite tal representación. La profesión, estado civil y nacionalidad serán requisitos útiles, tanto para determinar la competencia del juez como para recibir y aclarar con precisión la postura de las partes.

Además, el actor tiene la obligación de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con él establezca el tribunal. En algunos casos, se proporciona el domicilio en que habita el actor, pero en otros se señalará el domicilio del despacho del apoderado que lo representa en juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante a oír las notificaciones correspondientes.

De la misma manera, como en el caso del actor, es necesaria la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción. Así podrá ordenarse su emplazamiento y notificaciones posteriores y, en su momento, condenar o absolverlo en el laudo. La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba conocer el juicio.

El señalamiento del domicilio del demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado.

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que labora o laboró el trabajador, la notificación personal de ésta se

sujetará al procedimiento establecido en el art. 743 de la Ley Federal del Trabajo, y el actuario debe cerciorarse de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el centro de trabajo donde presta o prestó servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore su nombre.

En cuanto al contenido, el documento incluirá una relación breve pero clara de los hechos, de forma tal que resulte comprensible tanto para el demandado como para la autoridad correspondiente cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia. Así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo de esa manera podrán dictarse un laudo congruente con tales pretensiones. No está de más recordar que la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda en ocasiones originan la pérdida del pleito.

2.6.2.- NOTIFICACIÓN

Pocos actos procesales guardan la importancia que tienen las notificaciones: son el medio de comunicación que establece el tribunal con las partes. Para expresar esta idea en una definición breve diremos: notificación son los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución pueda afectar.

Dentro del género de las notificaciones se comprenden:

a) Las citaciones por las cuales se señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado.

b) Los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica.

c) Los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las notificaciones personales son las que la ley establece en su art. 741, y se realizarán en el domicilio señalado en autos. Al practicar una notificación es obligación del actuario cerciorarse de que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para la notificación, con la finalidad de que ésta se efectúe realmente a la persona afectada. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución y le entregará una copia. Si a quien se trata de hacer llegar tal notificación es una persona moral, entonces el oficial judicial se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia sea el representante legal de ésta. Si por el contrario el actuario no encontrase a la persona a quien debe notificar o a su representante, entonces le dejará el citatorio a quien lo atienda, para que el citado lo espere al día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio. Ahora bien, si no obstante esto, cuando el actuario asista no está presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieran éstos cerrados se le dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

En la práctica cotidiana de diligencias de notificación, los actuarios se enfrentan a un sinnúmero de situaciones diferentes, que con auxilio de la ley y con un sano criterio, deben resolver todos los días. Sin embargo, la ley no cesa de prever situaciones, y agrega: si en la casa o lugar señalado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo, que se dejará fijado en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

Cuando se dé el caso de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa donde laboró, la ley establece sólo la obligación de que cuando menos en el escrito inicial de demanda cite el domicilio de la empresa, establecimiento o lugar en donde haya prestado servicios y, además, especifique la actividad a que se dedica el patrón. Mediante estos datos, la ley fija al actuario la obligación de cerciorarse de que el lugar designado en autos es aquel donde se prestaron los servicios; además, se previene que en todos esos casos asiente su razón en el expediente y exponga los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar notificado era el previsto en autos.

Para complementar la regulación de las notificaciones, la ley cita una lista de los casos en que la notificación deberá hacerse en persona de forma obligatoria:

a) El emplazamiento a juicio, que por su propia naturaleza es posiblemente la notificación personal más justificada, ya que fincará el principio de la contienda judicial. Con él se establece la primera comunicación entre el tribunal y la parte demandada. Por tanto, debe existir una certeza de que la demandada ha sido avisada de la existencia del conflicto y ante qué tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses.

b) El auto de radicación del juicio, que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; esta notificación previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de ubicación de tal expediente las partes necesitan conocer en dónde seguirá el procedimiento laboral del juicio en que participan.

c) La resolución en que una Junta se declara incompetente, porque posee idéntica razón al anterior, es decir, que si el tribunal en que comparecen las partes se declara incompetente y remite las constancias judiciales a otro tribunal,

resulta necesario que las partes estén informadas con certeza de esta resolución del tribunal y tengan pleno conocimiento de la causa que hace imposible que el procedimiento continúe ante el mismo tribunal.

d) El juicio de amparo, como es de todos sabido, dada su jerarquía y trascendencia para la salvaguarda del imperio de la ley, se prosigue ante otros tribunales. Por esa razón, cuando el conflicto planteado ante tales tribunales a través del juicio de amparo tiende a su terminación, éstos dictan resolución, la cual se dirige al tribunal que conoció originalmente el conflicto, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, la ley fija a éstas la obligación de notificar personalmente el auto que recaiga al recibir una sentencia de amparo. El artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo, fija los casos de notificación personal, ordena hacer también de esta forma la notificación correspondiente a la resolución que ordena que se reanude el procedimiento, cuyo trámite se haya interrumpido o suspendido por cualquier causa legal.

e) Absolver posiciones es un momento fundamental en el proceso, ya que en él comparecen las partes contendientes y, en presencia del tribunal, se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contrapartes. Muchos juicios laborales se basan en esta sola prueba. La importancia que reviste el hecho de que las partes estén notificadas efectivamente para este momento procesal ha hecho que se exija notificación personal para llamar a alguien a absolver posiciones.

f) La nueva técnica que se le ha estado inyectando al proceso laboral tiende a dotarlo de mayor fluidez. Para lograr este fin, los arts. 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo contienen las facultades del tribunal para que los juicios no se detengan por inactividad de las partes. Así, cuando para la continuidad del juicio sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado en un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad. Este

importante acuerdo también deberá notificarse personalmente.

g) Por último, deberán ser notificados personalmente todos los acuerdos que sin estar comprendidos en los casos anteriores revisten importancia a juicio del presidente de la Junta.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se hayan practicado, contados de momento a momento.

El poder de representación, con la teoría del mandato, aún es pieza respetada y fundamental en el derecho del trabajo. Por ello, las notificaciones efectuadas al apoderado expresamente autorizado por las partes, acreditadas ante la Junta conforme a la ley, surtirán los mismos efectos que si las hubieren hecho ellas.

Por su parte, las notificaciones por estrados, son previstas por la Ley Federal de Trabajo en los artículos 745 y 746. Por tradición se hacen en los estrados de las Juntas y en ellos se colocan los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente, para que los propios interesados se enteren de dichas resoluciones. La ley también prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este deberá exponerse en un lugar visible del local de la Junta, y se coleccionará para guardar memoria de la publicación de las resoluciones. La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el secretario de la Junta. Es importante mencionar que este tipo de notificaciones por estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

2.6.3.- AUDIENCIA TRIFÁSICA O DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y/O EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y/O ADMISIÓN DE PRUEBAS.

A consecuencia de las reformas legales de 1980, el proceso laboral se redujo a dos audiencias en lugar de tres. La primera de ellas llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, prevista en el artículo 875 de la ley; la otra, establecida por el artículo 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas.

La primera audiencia consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y por último, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La búsqueda de observancia de los principios de conciliación y abreviación del proceso ha hecho que el legislador encontrara como fórmula resolutive para el caso concentrar en sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos. De esta forma se elimina la que tradicionalmente se conocía como audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que fue incluida dentro de la primera. En la práctica, la reforma ha resultado benéfica, porque acorta la duración de los juicios laborales de manera muy considerable; además, las exigencias que la ley ha establecido para la presentación personal de las partes a esta primera audiencia la convirtieron en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos de los casos.

Para el señalamiento de fecha y hora para las audiencias, la propia Ley Federal del Trabajo fija la pauta en el artículo 873, al establecer:

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 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 y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

En cuanto a la fijación de la fecha para la segunda audiencia, esto será en el mismo acuerdo con que se concluya la primera audiencia. La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Si bien la oralidad es característica del proceso laboral, también es cierto que no rige con absolutismo sin que medie nada escrito; por el contrario, de toda audiencia se levanta una constancia escrita, que se inicia exactamente a la hora que de antemano haya señalado la autoridad. La secuencia de esta acta que contendrá todo lo que suceda en la audiencia, será dirigida por el secretario del tribunal, quien tomará datos y firmas de los que en alguna forma hubiesen intervenido, y al final presentará a firma dicho escrito a todos los integrantes de la Junta. El hecho de levantar esta constancia en los juicios, aun siendo orales, posibilita en su momento que se lleve a instancias del juicio de amparo.

Los términos señalados por la misma ley para la celebración de las audiencias, el sistema de captar lo oral en actas por el tribunal, además de los ya mencionados principios de concentración e inmediación, han posibilitado abreviar la duración de los juicios laborales.

2.6.4.- CONCILIACIÓN

Conciliación es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del plano jurídico procesal debemos aceptar que es una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones, porque si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

El conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo, debería, por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Asimismo deberá actuar como asistente de las partes y como conciliador, capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes.¹⁴

Esta conciliación ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo como una práctica que consiste en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

Establecida como institución dentro del procedimiento laboral mexicano, constituye la fase inicial de todo proceso laboral. Las características de esta etapa son:

La comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto en presencia de la autoridad componedora; el establecimiento de un diálogo en el que no exista obligación alguna de rendir pruebas ni de reconocer o negar hechos y en el cual, ante todo, se busque el entendimiento directo y amigable de las partes, con la orientación del funcionario que conoce del diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará a la de arbitraje.

2.6.5.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La contestación a 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

¹⁴Idem.

de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional: Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

Facultada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la contestación de la demanda constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídico-procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional. Si, por el contrario, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario.

El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y elabore sobre ellas la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde. Indudablemente goza de la facultad de contestar o no la demanda, aunque el segundo de los casos le acarrearía consecuencias procesales.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones al respecto, que podrían resumirse en la forma siguiente:

- a) Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor.
- b) Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- c) Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya procesales, ya sustanciales.

Las primeras serían aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; por excepciones sustanciales o de fondo se entenderán las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

2.6.6.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

La ley ofrece como regulación de tal paso procesal una redacción muy sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará en la primera audiencia conforme a las normas siguientes:

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

b) 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 pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

c) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título XIV de la LFT.

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

La ley prevé que al terminar ese ofrecimiento la Junta resolverá de inmediato cuáles son las pruebas que admite y cuáles las que desecha. Al analizar los textos anteriores, notaremos algunas incidencias. Antes que nada, quien ofrece las pruebas debe tener presente que éstas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; algunos abogados, al ofrecer sus pruebas, se dirigen a la contraparte, como si trataran de convencerla de que la razón les asiste. Repetimos que el ofrecimiento debe dirigirse al tribunal juzgador, pues éste, llegado el momento, analizará las pruebas y podrá sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes.

Lo que sí faculta la ley es que las partes objeten las pruebas que su respectiva contraparte hayan presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas idóneas, es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio el tribunal las desechará. Asimismo, puede brindárseles a las partes otra oportunidad de ofrecer pruebas nuevas después de su primera intervención, pero siempre que estas pruebas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que quien desee ofrecer pruebas nuevas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda prepararlas, si solicita la suspensión de la audiencia por el término de 10 días. Las partes, en esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán tener presente que la ley regula cuáles son los medios de pruebas más usuales, y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir pruebas nuevas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. En algunos casos las partes están de acuerdo con los hechos; la controversia, lógicamente, queda reducida a un aspecto de derecho y, si consideramos que el derecho no es sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. En estos casos especiales, al concluir la audiencia que nos ocupa se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar laudo.

2.6.7.- RECEPCIÓN DE PRUEBAS

La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogarán, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, a realizar día tras día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral deja muchos aspectos sin reglamentar, si se la compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones. Este procedimiento tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez al suprimir muchas formalidades, aun cuando son más los problemas que se crean con una redacción escasa que los logros de fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo.

Analizaremos ahora las pruebas laborales ya en la fase de recepción o de trámite. La audiencia de recepción se celebrará en la fecha y hora que previamente se hayan señalado en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la

primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes 10 días, según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurándose reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de 30 días.

2.6.8.- RESOLUCIÓN

Laudo proviene de la voz laudo-laude, de laus-laudis, que significa “alabanza”, pero que desde la Edad Media su significado pasó a ser “resolución en árbitros”. Los laudos resuelven el fondo del problema, y en cuanto a los efectos jurídicos que produzcan se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos. Los primeros aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida. Los de condena señalan la conducta por seguir con motivo del fallo y los laudos constitutivos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.

El dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje corresponde a lo que tradicionalmente se conoce como sentencia en el derecho común, y adquiere características especiales, no sólo su denominación, sino por la forma en que el tribunal lo elabora. En cuanto a su nombre, no resulta de más aclarar que se llama laudo, y no sentencia, porque las sentencias son una facultad exclusiva de los jueces y los Órganos correspondientes del Poder Judicial, únicos facultados tradicionalmente para dictarlas al impartir justicia. En cambio, el laudo sería la resolución dictada por quien, sin ser juez ni miembro del Poder Judicial, la ley o las partes lo facultan para que lo haga. En este caso, correspondiente al derecho del trabajo, esta facultad para que el tribunal laboral dicte laudos viene de la propia ley, que permite que de esta forma dirima las controversias que han llegado hasta su jurisdicción.

El laudo se hace con los elementos resultantes del desahogo probatorio y, en fin, de toda la secuencia del juicio, la cual se concentra en un documento clave en el proceso, que se conoce con el nombre de proyecto de resolución, y que realiza el secretario de acuerdos de la Junta, funcionario que ha estado presente durante toda la secuencia del juicio, desde los primeros intentos conciliatorios de las partes hasta el desahogo de todas las pruebas; además, para la elaboración de dicho documento cuenta con el apoyo documental de expediente en donde se recopilan todas las constancias judiciales del caso. Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no existen pruebas pendientes de recepción, y el auxiliar declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los 10 días siguientes.

Los laudos, por principio de ley, deben ser congruentes con las pretensiones de las partes en juicio. Por ello, toda resolución debe guardar la característica de ser clara y congruente para facilitar la etapa posterior de ejecución. Congruencia significa la correcta adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto en su momento por el tribunal, así como la exacta coincidencia

entre los puntos resolutiveos del laudo y sus consideraciones.

Según el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo el laudo contendrá los siguientes requisitos:

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios, de las partes y sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos.
- VI. Razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutiveos o conclusiones de la determinación.

2.6.9.- PROCESO DE EJECUCIÓN

Si la finalidad que busca el proceso es restablecer los derechos quebrantados a la sociedad, esto no puede obtenerse de inmediato con la resolución que al respecto dictare un tribunal competente, sino que se requiere aún la fase concluyente de ejecución.

Teniendo por reconocido que es al Estado al que le incumbe la impartición de justicia, diremos que esto se realiza a través de un proceso judicial denominado de ejecución.

La etapa llamada de ejecución, tiene como objetivo otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, y que según la etapa anterior del proceso se ha comprobado que existe. En realidad, el laudo establece una obligación de hacer o de dar; pero, en todo caso, debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el laudo mismo.

La obligación de dar, contenida en el laudo a que hacíamos referencia en la primera parte de esta nota, es la más común y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo.

La Ley Federal del Trabajo determina que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, expresamente señalado en el laudo, entendiéndose por ésta “la cuantificada en el mismo”.

En cuanto a la obligación de hacer contenida en un laudo será aquella cuyo objeto consista en la ejecución de un hecho por parte del deudor. En el campo del derecho laboral es menos frecuente que la anterior, pero factible; así ocurre con el trabajador que haya demandado su reinstalación en el empleo: si comprobó la procedencia de su acción se condenará a la demandada a reinstalarlo.

El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo en el beneficio del acreedor contra los actos del deudor que, con dolo, podría enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.¹⁵ Mediante el embargo, los bienes afectados por tal medida se ponen fuera del comercio y este procedimiento se perfecciona con el secuestro del bien mueble embargado, o bien, con la inscripción en el registro en el caso de los inmuebles. Si por efecto del embargo los bienes sujetos a él se retiran del comercio, como consecuencia lógica, cuando se realiza la enajenación de éstos habrá un objeto ilícito.

La Ley Federal del Trabajo señala todo un procedimiento para la diligencia de embargo, en el cual establece que éste deberá practicarse en la habitación, oficina o establecimiento o lugar señalado para oír notificaciones. El mecanismo contiene un principio de lógica, o sea, que la afectación de bienes debe realizarse en lo que presumiblemente es la locación del deudor. Para el desarrollo de la

¹⁵ Joaquín Escriche, diccionario jurídico, de legislatura y jurisprudencia, A. Bouret e hijos, Madrid, 1878.

diligencia de embargo no se hace necesaria la presencia del deudor: la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente, a la que se le requerirá el pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere conveniente respecto de la responsabilidad que guarde en dicho local de trabajo. En todos los casos la diligencia se llevará a cabo.

Inicialmente el actuario, representante de la autoridad laboral, requerirá el pago a la persona con quien esté entendiendo la diligencia y, si el pago no se efectúa en el momento, procederá al embargo de los bienes. Si ninguna persona estuviera presente, de todas maneras el actuario practicará el embargo, pero deberá dejar copia autorizada de la diligencia adherida a la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado. De esa manera, la ausencia del deudor no hace inoperante la fase de ejecución. Si el deudor se opone a la realización de la diligencia, la ley faculta al actuario para que haga uso de la fuerza pública.

El actuario que practique dicha diligencia está facultado para romper la cerradura del local en que deba practicar la diligencia de embargo, cuando la oposición a éste llegue al extremo de mantener cerrado el local señalado para la diligencia. Estas atribuciones tienen como fin garantizar la cumplimentación del proceso de ejecución pero, a su vez, implican una delicada responsabilidad en las funciones del actuario, el cual requiere amplio criterio en la realización de diligencias de ejecución.

La finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, en su caso, porque no se llegaría a la obtención de un efectivo con el que pueda cubrirse el crédito reclamado por el actor en la demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse con el remate de los bienes embargados. Para éste también hay un trámite que a continuación se señala.

Es recomendable tener siempre presente que el remate es uno de los pocos actos sacramentales que conserva aún el proceso laboral, por lo que debe llevarse a cabo con la rigidez que describe la ley:

a) En el día y hora señalados, se llevará a efecto en el local de la Junta correspondiente.

b) Será llevado a cabo por el presidente de la Junta.

c) El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas.

d) El presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja.

e) El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el art. 974 de la ley.

f) El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

CAPITULO III

III.- LA REINSTALACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.1.-CONCEPTO DE REINSTALACIÓN.

Atendiendo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo,¹⁶ que establece la rescisión de las relaciones de trabajo, se entiende que el trabajador al ser despedido tiene el derecho de demandar al patrón ante las autoridades jurisdiccionales laborales su reinstalación o, en su caso, que se le indemnice conforme a la ley, por considerar que ha sido despedido injustificadamente. En primer lugar debemos señalar que el término “reinstalar”¹⁷ conforme al *Diccionario* de la Real Academia Española de la Lengua se define como “volver a instalar”; e instalar del fr. *installer*, que significa: - “poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio”; - “poner o colocar en el lugar debido a alguien o algo”.¹⁸ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha expresado que la reinstalación...equivale a poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las que desarrollaba antes del despido, o sea, las inherentes al cargo que tenía. En consecuencia, si se comprueba que la reinstalación del obrero fue momentánea porque la empresa minutos después de la diligencia relativa, encomendó a aquél una labor que no estaba comprendida entre las que desempeñaba, la empresa se negó al cumplimiento del laudo que la condenó a la reinstalación y, por lo tanto, está sujeta a la responsabilidad del conflicto.

Entonces, de acuerdo con lo anterior, por reinstalar entendemos el colocar algo en el lugar en el que previamente se encontraba; y si es así, laboralmente reinstalación es la acción de reinstalar, esto es, colocar de nueva cuenta al

¹⁶Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a demandar al patrón ante las autoridades jurisdiccionales laborales su reinstalación o, en su caso, que se le indemnice conforme a la ley, por considerar que ha sido despedido injustificadamente.

¹⁷Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 22a. ed., Madrid, Espasa- Calpe, 2001, t. II, p. 1934.

trabajador en su trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado al patrón (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo), a cambio de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo) y demás prestaciones.

De esta manera y de forma literal entendemos que la institución de la reinstalación tiene como objeto restituir al trabajador el empleo que venía desempeñando ya que naturalmente constituye la manera de proveerse lo necesario para subsistir. Así, se estima que de primera mano no deba discutirse y atravesar por todo un juicio para que el trabajador vuelva al trabajo si el patrón se lo ofrece al contestar la demanda.

3.2.- REQUISITOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN.

Como se apuntó en el primer apartado de este capítulo dentro de los artículos 48 y 49 de la Ley laboral se habla de reinstalación, pero poco se sabe en la práctica de las particularidades que esta debe tener para que opere correctamente dentro de juicio, ya que regularmente es usada por el patrón para revertir la carga de la prueba dentro de juicio al obrero. De ahí que sea necesario establecer en la ley laboral todos los aspectos necesarios que deben prevalecer para que dicha institución procesal cumpla con su objetivo, porque de seguirse quedando en la jurisprudencia y solo en tesis aisladas deja un amplio margen de dudas sobre su procedencia. En tal medida indicaremos cuales son aquellos requisitos que el máximo tribunal de nuestro país ha dado hasta el momento acerca del tema.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme ha establecido que las condiciones fundamentales de la relación de trabajo son puesto, salario, jornada y horario de labores. Así pues, tomando al salario como base dentro de las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, en la actualidad priva el criterio de la Corte en cuanto a que cuando el patrón ofrezca el trabajo, al efectuarse la reinstalación, no puede

calificarse de mala fe si no se ofrece con los incrementos salariales. Como se sabe, era criterio generalizado y expresado por tesis que el ofrecimiento del trabajo debía formularse con los incrementos salariales respectivos, fórmula que era sacramental en la diligencia en que materialmente se realizaba la reinstalación, y que el representante del patrón no debía pasar por alto. La tesis en mención refiere: Trabajo. Es de buena fe el ofrecimiento que se haga en los mismos o mejores términos en que se venía desempeñando, aunqueno se mencione que se incluirán los incrementos salariales.

Conforme a la jurisprudencia 2a./J. 125/2002 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, *para calificar de buena o mala fe el ofrecimiento de trabajo deben considerarse las condiciones fundamentales en que se venía desarrollando, como son el puesto, el salario, la jornada y el horario de labores.*

Ahora bien, la Tesis de jurisprudencia 43/2007. Aprobada por la Segunda Sala del Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete establece que *el hecho de que el patrón ofrezca el trabajo en los mismos o mejores términos y condiciones en que se venía prestando, sin hacer referencia a que se incluyan los incrementos que hubiese tenido el salario durante el lapso en que no se desempeñó, no ocasiona que el ofrecimiento deba calificarse de mala fe, porque no se alteran las condiciones fundamentales de la relación laboral conforme a los términos en que se venía desarrollando, puesto que tal aumento sucedió con posterioridad a la fecha del despido, además de que tampoco demuestra que el oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en sus labores, porque los incrementos salariales son independientes y secundarios a los presupuestos que conformaron el vínculo laboral, por lo que dicha situación únicamente da lugar a que la Junta laboral respectiva, conforme a las pruebas que se ofrezcan para acreditar el extremo que se pretende, condene al pago correspondiente, en caso de que dichos incrementos sean aplicables al trabajador*

y si es que no se cubrieron durante el juicio.

Por otra parte, de los artículos 82, 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que hasta en tanto no existan los incrementos al sueldo, no pueden considerarse como parte del salario; en todo caso, si se demuestra su existencia y se discute en juicio sobre su aplicación en beneficio del trabajador, la determinación que llegue a tomarse es producto del análisis de las pruebas que lleven a demostrar la pretensión deducida.

De esta manera podemos afirmar que para que sea procedente la reinstalación no basta que el trabajador la solicite y el patrón la ofrezca, sino además que sea de buena fe, para pueda considerarse eficaz y logre eliminar la acumulación de salarios caídos, pero si no reúne lo exigido será considerado de mala fe y entonces de nada servirá que el trabajador lo haya demandado y el patrón se hubiere allanado si por error u omisión le faltó alguno de los requisitos.

3.3.- OFRECIMIENTO DE LA REINSTALACIÓN DENTRO DEL JUICIO.

Hasta ahora hemos definido a la reinstalación, los requisitos que requiere para su procedencia según la jurisprudencia, pero aun desconocemos cómo opera la reinstalación en el proceso ordinario de controversia laboral ante las juntas locales y/o federales de Conciliación y Arbitraje, en qué etapa procesal debe realizarse, cómo se formula, qué características debe tener, etcétera, elementos que nos darán la pauta para saber si realmente se “reinstala” a un trabajador o no, y con ello, en su caso, en las mismas condiciones en que se venía desempeñando tal y como lo expresa la ley.

Con la finalidad de dar respuesta a lo planteado encontramos dos posiciones importantes, a saber: la primera planteada por Mario de la Cueva, en la

que sostiene ...*que el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular la demanda porque considera que la fracción XXII del artículo 123 constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se justifica que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice.*

La problemática de la que habla Mario de la Cueva también se repite en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que regula el principio constitucional en cuestión, “ratifica el derecho a la elección del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla”, de tal manera que puede incluso hacerse valer en “...el acto en que se solicita la ejecución del laudo”.¹⁹

En una segunda hipótesis, basada en lo que señala el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajador, “...el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su *elección*, que se le reinstale o se le indemnice, está indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda...”.²⁰

En este tenor, en un procedimiento ordinario individual de controversia laboral ante las juntas locales y/o federales de Conciliación y Arbitraje (artículos 865 a 891 de la Ley Federal del Trabajador), la reinstalación se puede ejercer primeramente por el trabajador como acción, al haber sido despedido injustificadamente (artículo 48 de la Ley Federal del Trabajador), en tanto que el patrón como excepción (indebidamente así se plantea, pero no es técnicamente hablando una excepción) a la pretensión del actor, puede negar que lo hubiere despedido, y como prueba de ello le ofrece el trabajo, surgiendo así la otra

¹⁹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, 1975, t. I, pp. 254 y ss.

²⁰ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, cit., p. 136.

situación o figura a la que nos hemos referido como tema de análisis. Pero bien, con el propósito de ir concretando, el trabajador al ser despedido tiene derecho a impugnar la decisión del patrón de prescindir de sus servicios, por considerarlo injustificado, en los tiempos fijados en la ley, por lo que primero tendrá que presentar la demanda de despido injustificado ante la autoridad laboral.

El curso del procedimiento una vez que se presenta la demanda por despido injustificado ante la autoridad laboral puede tener variables; la que a nosotros nos interesa, para efectos de este trabajo, es cuando el patrón en la contestación de la demanda niega haber despedido al trabajador y expresa que “el trabajo ahí está”, lo que devino en el “ofrecimiento de trabajo”, y que al ser invocada por el patrón tiene como efecto principal el invertir la carga de la prueba al trabajador en su dicho inicial de despido. Ello además implica ciertas problemáticas, entre ellas el que tendrá que decidir sobre el ofrecimiento de trabajo que se le propuso, a lo cual sólo existe una respuesta correcta, esto es, tendrá que aceptarla porque de lo contrario, al negarse a regresar al trabajo, será interpretado como una acción de despido ejercida de mala fe.

Como se puede apreciar, los efectos de la reinstalación dependen en primer lugar de las condiciones en que el patrón la ofrezca y en segundo de la respuesta que se le de por parte del trabajador para invertir la carga procesal del despido. Así, pues queda evidenciado que ante la falta de dispositivos en la ley laboral que regulen estos aspectos dan pie a que dicha institución procesal no cumpla con su verdadero objetivo de restituir al trabajador su empleo que representa el sustento de su familia.

3.4.-CONDICIONES DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA REINSTALACIÓN.

La primera interrogante que surge es qué pasa una vez que el actuario de la Junta reinstala al trabajador y da por terminada la diligencia, y cuando el abogado del trabajador, a su vez, abandona la fuente de trabajo (en el mejor de los casos, si no es que en su presencia). ¿Es común que el trabajador, *motu proprio*, deje el trabajo para evitar ser nuevamente despedido?, o bien, como medida preventiva, ¿optará por retirarse a sabiendas del ambiente hostil que tendría si permaneciera laborando?

La realidad es insuperable: qué puede esperar el trabajador del patrón este último, a su vez, del primero en el trato diario, cuando sigue pendiente de resolverse generalmente el juicio laboral entre ambos; es por demás absurdo pensar que ambas partes olvidarán los hechos que motivaron el conflicto y de buena gana, cada uno en su ámbito, buscará que la relación de trabajo subsista y sea benéfica para ambos. Luego entonces, las condiciones de trabajo en la reinstalación no se restablecieron.

Pero qué sucede si por una extraña razón el trabajador no es de nueva cuenta despedido o simplemente el patrón acepta que se reintegre a sus labores. ¿Será posible que las partes dejen en el pasado sus diferencias? Creemos que no, ya que ante todo, la reinstalación evoca una relación laboral fracturada en la que los sujetos involucrados, en lugar de continuar una relación laboral sana, buscan más bien saldar deudas y/o hacerse la vida imposible uno al otro.

Es común que en la práctica el trabajador demande de nueva cuenta un despido, y con un nuevo procedimiento laboral en contra del patrón busque forzar una solución y encarezca el juicio en lo económico, y con ello persuadir a su contraparte en la conveniencia de una solución al conflicto. Por el lado del patrón, con el nuevo despido buscaría presionar al trabajador para que ante la indefinición

del juicio y su alargamiento en los tribunales, se vea forzado a una negociación.

Otra variable más consiste en que el trabajador, en el mismo procedimiento laboral de controversia, haga del conocimiento el nuevo despido a fin de acreditar que el ofrecimiento inicialmente realizado (y materializado) fue de mala fe, teniendo la oportunidad procesal de ofrecer pruebas para acreditarlo, las cuales deberán ser consideradas como supervenientes (artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo), pues evidentemente en la secuela procesal las pruebas del juicio formalmente ya se ofrecieron en la correlativa etapa (artículo 880 de Ley Federal del Trabajo). En un sentido práctico esta opción puede ofrecer la ventaja de evitar un nuevo procedimiento (demanda) y con ello la duplicidad de juicios, además permitiría al juzgador conocer sobre la intención de la oferta de trabajo, tal como se expone en un criterio muy reciente que vale la pena considerar, y sustentando en jurisprudencia, el cual señala:

...de ahí que deban atenderse todas las actitudes de las partes que puedan influir en esa calificación. Por ello cuando en el juicio laboral el trabajador reinstalado como motivo de la aceptación de la oferta de trabajo se dice nuevamente despedido y hace del conocimiento de la Junta la circunstancia para justificar la mala fe del ofrecimiento en el mismo juicio donde se ordenó la reinstalación, ese hecho debe considerarse para la calificación de la oferta respectiva, debiendo inclusive recibirse las pruebas con las que se pretenda demostrar su aserto (con fundamento en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se trata de hechos supervenientes acontecidos con posterioridad a la celebración de la audiencia), pues en caso de acreditarlo, será evidente que la oferta no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino con la de revertirle la carga de la prueba, lo que además deberá ser objeto de análisis en el laudo que se emita para determinar, junto con otros factores, si dicho ofrecimiento de trabajo fue de buena o mala fe.²¹

²¹ Tesis 2ª/J. 93/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, mayo de 2007, t. XXV, p. 989.

En todo caso, volvemos al punto de partida, en el que la reinstalación como tal no tuvo por consecuencia el que las condiciones de trabajo volvieran al estado anterior al despido, por lo tanto sería importante plantear si el ofrecimiento de trabajo es más una estrategia jurídico-procesal a favor del empleador, ya que por el lado que se le vea la balanza se inclina hacia él.

Por si lo anterior no fuera ya complicado, es oportuno mencionar de nueva cuenta el criterio por parte de los tribunales colegiados de circuito, ya señalado con antelación, que se refiere al ofrecimiento de trabajo como una figura creada por la jurisprudencia, por lo que no resulta violatorio de garantías el hecho de que no se admitan pruebas supervenientes en el procedimiento laboral para acreditar la mala fe del mismo, criterio que se opone a otro establecido en jurisprudencia por contradicción de tesis, ya citada (en la que se admiten las pruebas supervenientes), no obstante aporta al presente estudio lo “relativo” del tema y la necesidad de formalizarlo mediante su inclusión en la Ley Federal del Trabajo.

Retomamos nuevamente la idea original planteada para saber si efectivamente la reinstalación cumple con el objetivo de regresar al trabajador en el empleo y únicamente se observa que estamos ante un laberinto de supuestos de ofrecimiento de trabajo, y una multiplicidad de condicionantes para su realización, que ante una institución jurídica eficaz que resuelva un conflicto.

No es ocioso precisar que la institución de referencia no solamente presenta dificultades en su aplicación, sino también que en muchas ocasiones ha sido utilizada por algunos trabajadores más como un medio para aumentar el costo de los juicios en perjuicio de la economía patronal que como una forma de lograr la solución al conflicto. No obstante, también puede suceder que ciertas empresas sigan la política de la longevidad o estiramiento, esto es, se apuesta más por el alargamiento del tiempo de duración de los conflictos que a la solución de los mismos mediante el ofrecimiento del trabajo.

Para mayor claridad de lo anterior pensemos en una pequeña empresa (como es sabido, la micro, pequeña y mediana empresas son parte fundamental de la estructura productiva de este país) que además de crear fuentes de trabajo tiene otras cargas y responsabilidades económicas y fiscales, lo que se traduce en que los empresarios de estos niveles estén en una situación de crisis y premura, nos preguntamos: ¿podrán soportar un juicio laboral con una amenaza económica de condena y, aunado a ello, un nuevo juicio por un nuevo despido? ¿Será productivo dedicar recursos —humanos y financieros— a dicha tarea? Consideramos que no. Luego entonces, la figura jurídica en cuestión, ¿es eficaz?, o ¿es más un acto procesal que una institución avocada a la solución de un conflicto laboral? (lo referimos en virtud de que la lógica de la reinstalación debe ser la continuación de la relación laboral, y como tal el beneficio económico para las partes, e indudablemente con la repercusión social y jurídica de una controversia resuelta). La respuesta a esta última pregunta sigue siendo no, y en la misma línea, las condiciones de trabajo no se restituyeron para el trabajador.

En lo manifestado hasta este momento es oportuno tener en cuenta que los elementos del ofrecimiento del trabajo y su materialización (la reinstalación) sustancialmente los hemos desprendido de los criterios de nuestros tribunales federales, en especial de los sustentados en jurisprudencia, y hasta este punto la figura jurídica no ha resuelto el problema de restituir la relación laboral y, sobre todo, las condiciones de trabajo; por lo que nos preguntamos si es válido exigir a la Suprema Corte que partiendo de la jurisprudencia relativa al tema de estudio dé solución a este problema; ¿le correspondería o no? Quizá no se le pueda exigir más allá de lo que le compete conforme a sus funciones, sin embargo, no olvidemos que dicha figura fue creada por la Corte y ha ido en evolución, y que desafortunadamente su utilización por parte de los patrones no ha garantizado el goce de los derechos establecidos por la Constitución (artículos 5o. y 123), por lo que es tiempo de que el propio tribunal supremo aclare, por su lado, criterios, tesis y jurisprudencia, así como las consecuencias, entre otros, a que se sujetará el patrón cuando el ofrecimiento de trabajo sea de mala fe o simplemente lo haya

propuesto para revertir la carga de la prueba y mejor aun que establezca las premisas básicas de la reinstalación en la Ley Federal del Trabajo.

La idea anterior la proponemos basándonos en la consideración de que la jurisprudencia es fuente²² del derecho, y como tal alimentará a nuestro ordenamiento jurídico de *facto*, pero lo ideal sería que se propusiera mediante la incorporación de los elementos objetivos y subjetivos que señalamos sobre la reinstalación, en una reforma a la Ley Federal del Trabajo, o bien mediante su inclusión expresa en el artículo 123 constitucional.

En suma, a lo largo del trabajo hemos sostenido la idea de la reglamentación del ofrecimiento del trabajo, a lo cual dos argumentos desprendidos de los criterios vertidos por la misma Suprema Corte nos ayudan a tal propuesta:

1) El primero se refiere a las pruebas supervenientes, es decir, iniciado el juicio por despido injustificado y llegado al momento de la proposición de trabajo, el cual es aceptado, no da lugar a terminar el juicio, sino que éste seguirá para ser resuelto en el fondo y establecer si hubo despido injustificado o no, pero al tiempo de aceptado el trabajo y reinstalado el trabajador, puede ser que previo a dictarse el laudo el trabajador logre probar que las condiciones bajo las cuales regresó al trabajo no son las que venía gozando cuando se da el despido, pues bien, las pruebas con las que ahora puede contar el trabajador y ofrecer a la Junta no serán admisibles por la misma y esta omisión de no tomarlas en cuenta no constituyen violación al debido proceso, tal y como lo señala la tesis siguiente:

²² La doctrina moderna señala que la jurisprudencia debe verse bajo múltiples teorías; en ese sentido, se dice que una forma de concebirla es como fuente del derecho. Al respecto, "la doctrina mexicana se muestra casi uniforme en considerar a la jurisprudencia como fuente del derecho. La variación que existe entre los doctrinarios se cifra en su ubicación dentro de las fuentes del derecho, ya que hay quienes la identifican como fuente formal, mientras que otros la consideran fuente material; o bien, aquellos que estiman es fuente directa del derecho, en tanto otros argumentan que se trata de fuente indirecta". Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La jurisprudencia en México*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, 2002, p. 167.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ADMITIR PRUEBAS SUPERVENIENTES PARA ACREDITAR LA MALA FE DE AQUÉL, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. La figura del ofrecimiento de trabajo no se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, sino que fue creada jurisprudencialmente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; consecuentemente, si dicha figura no está contenida en la ley, la omisión de la Junta de admitir pruebas ofrecidas con el carácter de supervenientes para acreditar la mala fe en el ofrecimiento de trabajo, no constituye una violación a las leyes del procedimiento. Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. Precedentes: Amparo directo 245/2006. César Ramón Rodríguez Leyva. 29 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Avelina Morales Guzmán. Secretario: Héctor Manuel Flores Lara. Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXIV, Octubre de 2006, p. 1454, tesis XVII.34 L, aislada, Laboral.”

2) El segundo caso corrobora la posición que venimos sosteniendo al traer al tema dos situaciones de ofrecimiento de trabajo en el sector público que son resueltas de forma diferente.

a) La primera se refiere a la improcedencia del ofrecimiento de trabajo en el sector público estatal cuando lo realiza el titular de una dependencia y no está precisamente regulado en el procedimiento que prevé la Ley del Servicio Civil estatal respectiva. En ese sentido, encontramos la siguiente tesis:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE EL REALIZADO POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA ESTATAL, POR SER UNA HIPÓTESIS NO CONTEMPLADA EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. Es criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que cuando la acción del despido injustificado ejercitada por el trabajador es negada por el patrón, y éste ofrece el empleo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, la carga probatoria para acreditar su acción le corresponde a aquél; sin embargo, tal criterio resulta inaplicable cuando quien lo realiza es el titular de una dependencia perteneciente al estado de Chiapas, en virtud de que, tratándose de esa hipótesis, la Ley del

Servicio Civil Estatal, que rige el procedimiento respectivo, no la prevé y, como consecuencia, tampoco se revierte la carga probatoria. Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Amparo directo 561/2004. Congreso del Estado Libre y Soberano de Chiapas. 4 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José AtanacioAlpucheMarrufo. Secretario: Roberto Acosta González.²³

b) En el segundo ejemplo tenemos una tesis de jurisprudencia derivada de una Contradicción de tesis en la que se señala que procederá el ofrecimiento de trabajo en materia burocrática aun cuando no exista precepto en los ordenamientos legales locales que prevea dicha figura jurídica, que a la letra dice:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. PROCEDE CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO (LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA FEDERAL Y DE LOS ESTADOS DE GUERRERO Y CHIAPAS). El ofrecimiento de trabajo es procedente en un juicio laboral en materia burocrática, promovido conforme a las disposiciones legales aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Ordenamiento Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero y de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas cuando frente a la pretensión del actor de ser indemnizado o reinstalado por el despido injustificado del que dice haber sido objeto, el demandado lo niega y le ofrece que vuelva al trabajo en las mismas o mejores condiciones en las que lo venía realizando; sin que sea obstáculo para estimar lo anterior el hecho de que no exista precepto alguno en los ordenamientos legales citados, en que se prevea dicha figura jurídica, pues ésta es propia del derecho laboral; por lo que si el ofrecimiento de trabajo es calificado de buena fe, tendrá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador, quien quedará obligado a demostrar que efectivamente fue despedido.²⁴

²³ Tesis XX.1º.111 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, enero de 2006, t. XXIII, p. 2423.

Contradicción de tesis 105/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Agustín Tello Espíndola. Tesis de jurisprudencia 180/2007, Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de septiembre de dos mil siete.

En cuanto a las tesis transcritas se observa claramente la dificultad que priva en el tratamiento de la figura jurídica que nos ocupa, y cuando la Suprema Corte resuelve, en muchos casos en contradicción de tesis, va añadiendo criterios sin una base jurídica primigenia u original, como el sustentado en el inciso b, cuando señala que el ofrecimiento de trabajo se reconoce jurídicamente aunque “no exista precepto alguno en los ordenamientos legales citados en que se prevea dicha figura jurídica, pues ésta es propia del derecho laboral”. Para el caso, se puede pensar que la legalidad no es importante, empero, debemos tener presente que un principio básico en un Estado de derecho es que todo actuar tanto de las autoridades como de los individuos es ceñirnos a lo establecido por la ley con la finalidad de asegurar el orden y la convivencia social.

3.5.-LA VERDADERA REINSTALACIÓN DENTRO DE JUICIO.

Es momento de afrontar la verdadera realidad de la reinstalación y que en nuestra legislación laboral se considera forzosa, pues así se encuentra contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dado que dicho

²⁴ Tesis 2ª./J. 180/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, octubre de 2007, t. XXVI, p. 257.

artículo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que se desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de que el citado artículo condena al patrón al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se dicte, si el patrón no prueba dentro del juicio la causa de la rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a su voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se dicta por la Autoridad laboral al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando y en caso de negarse deberá pagar 20 días por cada año de servicio, cosa que afecta al patrón desde dos puntos de vista.

En primer lugar porque la autoridad está en contra de la voluntad del patrón, tan es así que lleva el juicio en todos sus trámites y en caso de negarse le impone además del sinnúmero de prestaciones que le condena a pagar 20 días de salario más por cada año de servicio, por la sola negativa de su reinstalación (pues es más económico), y posteriormente buscar nueva causal para provocar la rescisión en contra del trabajador, que desde luego en este caso como se ha visto muchas veces en la práctica resulta un juguete tanto del patrón como de la autoridad laboral con la reinstalación forzosa.

REGLAS PARA LA REINSTALACIÓN.

En virtud de que dentro de la ley laboral no existe lineamiento alguno para que las autoridades laborales deban llevar a cabo la reinstalación en el empleo de un trabajador, nos lleva a proponer que sería conveniente que la misma estuviera prevista expresamente en la Ley Federal del Trabajo por lo menos, con base en dos razones fundamentalmente básicas:

- a) *Legalidad.* En mi perspectiva, es importante que existan reglas para la

procedencia de la reinstalación en el trabajo y se reglamente en la ley de la materia debido a que en esencia dicha figura juega un papel muy importante durante el procedimiento laboral, particularmente cuando se impugna un despido por considerarlo injustificado, y al negar el despido el patrón y ofrecer el trabajo tiene como efecto que se revierta la carga de la prueba, dejando al trabajador en una posición en la cual, de no aceptarlo, se quedaría sin trabajo o bien si lo acepta la autoridad debe cerciorarse de que efectivamente el patrón cumpla con las condiciones ofrecidas; por tanto, nos parece que el trabajador en esa situación se queda en estado de indefensión y se le obliga prácticamente a continuar con la relación laboral o al patrón a tener entre sus filas a trabajadores indeseables. En ese tenor, al regularse la figura en comento, el legislador tendría que tomar en cuenta las repercusiones de su aplicación en los derechos de los sujetos de la relación de trabajo.

- b) *Seguridad jurídica*. Reglamentar la figura brindaría a su vez certeza y seguridad jurídica en tanto se contara con un precepto jurídico que pudiese ser invocado por las partes y no solamente basarse en criterios que, si bien no dejan de ser importantes por sus efectos, carecen en estricto sentido de fundamentación jurídica amplia, condición básica de un Estado de derecho.

En síntesis para la procedencia de la reinstalación la Ley Federal del Trabajo o bien la Constitución debe contener dispositivos que la regulen y en el que indique como elementos fundamentales para su trámite los siguientes:

- a) El ejercicio de la acción por el trabajador con motivo del despido injustificado.
- b) El ofrecimiento del trabajo por el patrón, y
- c) El ofrecimiento debe ser en las mismas o en mejores condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñaba el trabajador antes del despido.
- d) Que el trabajador no la rechace
- e) La calificación que haga la junta del ofrecimiento formulado.

CONCLUSIONES

- 1) La certeza ante todo es mejor, y la reinstalación en el trabajo como institución *sui generis* resultaría más eficaz para nuestro derecho positivo, al ser incluida en la Ley Federal del Trabajo.
- 2) De ser la reinstalación en el trabajo una figura jurídica-procesal, mediante su inclusión en la Ley Federal del Trabajo pasaría a ser una verdadera elección del trabajador que incidiría en garantizar las condiciones de trabajo.
- 3) La definición clara y alcances de la reinstalación como parte del código laboral evitaría la tentación (posible y muy real) de su manipulación y cambio por parte de la jurisprudencia, que la enriquecido y colocado en un punto en que debe ser tomada en cuenta por el constituyente permanente, y traducirla en texto vigente de ley.
- 4) A la luz de la aplicación del ofrecimiento del trabajo, y su materialización en la reinstalación como instrumento jurídico y como fuente del derecho, dicha figura no está cumpliendo debidamente su objetivo de ser la base de la solución a los problemas de despido injustificado en los conflictos individuales de trabajo.
- 5) La reinstalación como la conocemos hasta ahora no garantiza que las condiciones de trabajo en un conflicto individual ordinario laboral sean restituidas al trabajador, y mucho menos en certeza jurídica al patrón para la continuación óptima de la actividad económica de la empresa, y con ello no se está garantizando el principio de un trabajo digno y socialmente útil.
- 6) La figura de la reinstalación en el trabajo, al proponerse aquí que sea regulada por la Ley Federal del Trabajo, debe ser muy bien estudiada y construida con el fin de que beneficie a la relación de trabajo entre las partes y que procesalmente pueda tener efectos jurídicos reales y no virtuales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Guillermo CABANELLAS, Compendio de derecho del trabajo, Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 2.-Keheier, Ingelmo CARRO, Historia social del trabajo. 7a. ed., Bosch, Barcelona, 1986.
- 3.- Paul JANET, Orígenes del socia fisino contemporáneo, EJEA, Buenos Aires, 1945.
- 4.- Manuel ALONSO OLEA, El trabajo como bien escaso, Civitas, Madrid, 1995.
- 5.- Eduardo R. STAFFORINI, Derecho procesal social, TEA, Buenos Aires, 1995.
- 6.- Luigi DE LITALA, El contrato de trabajo (trad. Santiago Sentís Melendo), López Echegoyen, Buenos Aires, 1946.
- 7.- Rafael DE PINA, Derecho procesal del trabajo, Botas, México, 1952
- 8.- Alberto TRUEBA URBINA, Nuevo derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1982.
- 9.- Johannes SCHEREGLE, “La conciliación en América Latina”, en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, México, 1980,
- 10.- José MONTENEGRO BACA, La jornada de trabajo y los descansos remunerados, se., Lima, 1959.
- 11.- Ernesto KROTOSCHIN, Instituciones del derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1947.

12.- Néstor de Buen Lozano, Derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1964, p. 88.

13.- Joaquín Escriche, diccionario jurídico, de legislatura y jurisprudencia, A. Bouret e hijos, Madrid, 1878.

14.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, Edición 1996, México.

15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9a Edición, Editorial Trillas, México 2003.

16.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales 2a Edición, Editorial Trillas, México 19882003.

17.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F. 1986.

18.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

19.- MACCISE SAADE LUIS. Guía práctica de derecho procesal del trabajo, primera Edición, Editorial grupo editorial mexicano, México 2002.

20.- TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989

21.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa,

LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Anaya, S. A. México
1999

Ley Federal del Trabajo comentarios y Jurisprudencia-Quinta Edición, Editorial
Sista, 1994.

Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada, Baltasar Cavazos
Flores 31ª Edición, Editorial Trillas, 2002.

IUS 2012, Jurisprudencia y Tesis, Junio 1917- Junio 2011, Suprema Corte de
Justicia de la Nación