

Eliminación de la reinstalación del derecho laboral mexicano

Flavio Enrique Torres Santos*

SUMARIO: I. *Antecedentes del problema.* II. *Argumentos en contra de la reinstalación.* III. *Argumentos a favor de la reinstalación.* IV. *La reinstalación como acción procesal-jurisprudencial.* V. *Primeros antecedentes del ofrecimiento de trabajo.* VI. *Requisitos de fondo del ofrecimiento de trabajo.* VII. *Estadísticas de la reinstalación en Aguascalientes 2015.* VIII. *Conclusiones.* XI. *Referencias.*

I. Antecedentes del problema

En la actualidad, la reinstalación se ha convertido en un problema sumamente delicado para el derecho laboral mexicano, ya que el mismo afecta directa e indirectamente a la sociedad en general. Lo anterior ocurre por los costos tanto políticos como económicos que se generan en virtud de los juicios laborales que se han incrementado por el abuso de dicha figura.

Así pues, existen diversas posturas acerca de la reinstalación en materia laboral; por un lado está la que señala que dicha acción se encuentra íntimamente ligada al derecho de estabilidad en el empleo, esto es, que los trabajadores que sean despedidos injustificadamente tengan expedito su derecho para demandar la acción de reinstalación y con ello puedan acceder a regresar a sus puestos, poder seguir laborando y así estar en posibilidades de llevar el sustento a su familia; además argumentan que en caso de eliminar dicha figura se dejaría al libre arbitrio de los patrones el despido de los trabajadores, convirtiendo el trabajo en una mercancía de la cual podrían disponer libremente los patrones.

* Secretario General de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes.

Por otra parte, encontramos la diversa postura que sugiere que se elimine dicha figura, ya que la misma nada aporta al desarrollo de las empresas, sino por el contrario, argumentan que cuando en una relación laboral existe una controversia, de la que deriva un juicio laboral, se rompen los vínculos y las buenas relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que la idea de que el trabajador regrese a laborar a la empresa de la que fue despedido no es la solución al problema, ya que la mala relación continuaría y sólo perjudicaría el desarrollo de las empresas, toda vez que al regresar el trabajador a la misma empresa, éste no desempeñaría su trabajo con eficacia, sino que lo haría inconforme y a disgusto, lo que reducirá su desempeño en el trabajo y con ello la producción de la empresa, además de que puede permear de manera negativa en los compañeros y generar una problemática mayor, por lo que no resulta nada sano la aplicación de esta figura, ya que incluso en la actualidad no se cumple con la finalidad para la que fue creada, toda vez que en prácticamente todos y cada uno de los juicios en que se ofrece la reinstalación al trabajador, no se cumple cabalmente con la misma, ya que únicamente esperan a que se retire el actuario de la diligencia, para posteriormente romper una vez más con la relación laboral, lo que directamente genera otro juicio más para la autoridad laboral.

Para un mejor entendimiento de la presente figura es necesario entrar al estudio del marco jurídico que la reglamenta, para lo cual encontramos que la Acción de Reinstalación se encuentra establecida por la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dispone:

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

del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (consentimiento, sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

Asimismo, encontramos dicha figura en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, misma que a la letra dispone:

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

De igual forma, tal figura la encontramos en el apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que rige el actuar de los funcionarios al servicio del Gobierno Federal y a que a la letra dice:

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

De lo anterior, tenemos que en la actualidad se prevé ampliamente la posibilidad de que la parte actora pueda elegir a su arbitrio, ya sea la indemnización constitucional o la acción de reinstalación; sin embargo, en lo particular nos llama la atención la forma que en la práctica se ha venido abusando de la figura de la reinstalación, ya que incluso con motivo de las reformas

realizadas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se han presentado un mayor número de demandas ordinarias en las cuales el trabajador reclama como acción principal la de reinstalación, ello a fin de burlar la Ley Federal del Trabajo y en particular la referida reforma, al pretender que se paguen salarios caídos desde la fecha del despido y hasta que sean reinstalados y así hacerlo sucesivamente en diversos juicios derivados de una misma relación laboral, para con ello no encontrarse con la limitación a los salarios caídos que actualmente se encuentra en dicha Ley en el párrafo segundo del artículo 48, que a la letra dispone:

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Por lo anterior, y visto que muchos abogados han tomado la figura de la reinstalación como un medio para obtener mayores beneficios económicos en un procedimiento laboral, derivado de una misma relación laboral, es que nos lleva a reflexionar sobre la factibilidad de realizar una reforma constitucional al artículo 123, y poder eliminar la Acción de Reinstalación que a juicio particular resulta perjudicial para las relaciones laborales y que, desde luego, repercute en la economía del país.

Así, pues, considero que la relación laboral deriva de un acuerdo de voluntades, que debe ser la ley suprema ante cualquier controversia que se presente al respecto. Sin embargo, en caso de que alguna de las partes no quiera continuar con la misma, pues tendría todo el derecho de hacerlo, ello con las consecuencias jurídicas y económicas que implica tal decisión, nuestra propuesta precisamente radica en hacer mayor la cantidad que le corresponda a un trabajador que termina una relación laboral, debiéndosele pagar en todos y cada uno de los casos la prima de antigüedad, esto aun cuando no se hayan cumplido los 15 años de servicios que actualmente prevé la ley, ya que consideramos que el trabajador debe acceder a tal prestación por el simple paso

del tiempo, lo que además favorecerá de mejor manera a los trabajadores que tengan un mayor tiempo laborado para una empresa, para con ello compensar a los trabajadores con mayor antigüedad y que generalmente son los que se han desempeñado de mejor manera.

Por otro lado, es sumamente preocupante el hecho de las relaciones que puedan darse entre trabajadores y patrones una vez que se reinstala a un trabajador, ya que van a existir las dos vertientes: por un lado el patrón que ya no quiere al trabajador, pues simplemente va a tratar de hacerle la vida imposible o buscará el medio apropiado para despedirlo justificadamente, y por otro, igual de preocupante, que el trabajador que es reinstalado generalmente no hará adecuadamente su trabajo, ya que no se debe olvidar que para que se dé la figura de la reinstalación se debió haber pasado por un procedimiento laboral, que sin duda desgastó emocional e incluso económicamente a las partes y, por ende, la relación entre sí, lo que trae como consecuencia que no sea sano para nadie la continuación de la relación laboral, ya que consideramos que tal situación atenta gravemente contra el desarrollo de la persona y, como consecuencia, de la dignidad humana.

Como parte del tema de la Acción de Reinstalación resulta indispensable analizar a los trabajadores de confianza, a quienes actualmente se tiene privados de acceder a esta figura, ello conforme al recorrido histórico que a continuación expondremos.

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su “estabilidad en el empleo”. Dichas fracciones, por supuesto, no se refieren para nada a los trabajadores de confianza.

Sin embargo, cuando fueron reglamentadas por la Ley del Trabajo, se estipuló en el artículo 49 de la misma que: “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: fracción

III, cuando se trate de trabajadores de confianza”. Así pues, esta fracción también excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en “los patitos feos” de nuestro derecho laboral.

Situación que en lo particular me resulta sumamente importante, ya que esto es un claro ejemplo de que se podría eliminar la figura de la Acción de Reinstalación, como ha pasado con los trabajadores de confianza, personal con una antigüedad menor de un año, servicio doméstico o eventuales y que ningún efecto negativo ha tenido en nuestro derecho laboral, lo que naturalmente no sería para nada gratuito para los patrones, sino que la eliminación de tal figura lo sería a cambio del pago de prestaciones mayores y en particular con la de prima de antigüedad, en todos los casos de terminación de la relación laboral, ya que también consideramos que precisamente con dicha prestación se favorecería realmente a las personas que han prestado su trabajo por un mayor tiempo a favor de una empresa, que es lo que verdaderamente consideramos justo, que quien prestó sus servicios por un mayor tiempo obtenga mayores cantidades, respecto de quien sostuvo una relación laboral por un tiempo menor, lo que a nuestro juicio redundaría en una mejor disposición de los trabajadores para desempeñar por un mayor tiempo el trabajo que le hayan encomendado.

Asimismo, no debe perderse de vista que con lo anterior no se estaría eliminando de tajo la posibilidad de demandar por parte de los trabajadores el pago de la indemnización constitucional cuando se considere que han sido despedidos injustificadamente, ya que, por el contrario, se tendrían mayores beneficios económicos, además de continuar con la posibilidad de demandar la indemnización constitucional conforme a las reglas que actualmente se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, aprovechamos para manifestar que estamos en completo acuerdo con la limitación que prevé el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, relativa al pago de salario caídos por un máximo de 12 meses, lo cual lo consideramos ajustado a la realidad, ya que es poco probable que un trabajador no encuentre trabajo por más de ese periodo y, por el contrario, hay algunos trabajadores que se aferran al trámite de dicho juicio sin buscar ninguna otra alternativa de trabajo, situación esta última que se da en un mayor número en los juicios en los que se demanda la reinstalación, lo cual no es productivo ni beneficia a nadie.

II. Argumentos en contra de la reinstalación

En México se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro De la Cueva, inició un movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos. Los argumentos expuestos por los trabajadores al sector oficial fueron contundentes: “El Derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo.” “Si el Derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no dé ningún otro derecho” “...pues lo esencial para el obrero es tenerla certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello”. Por otra parte, decían los obreros, “no pedimos nada contra la justicia. Si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir”.

Todas estas ideas obreras coincidieron plenamente con la concepción de la doctrina social católica, que considera que el trabajo humano no puede equipararse a una mercancía que se compre o que se venda en el mercado, por ello se sostiene, con validez jurídica, que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no puede ser sustituido por “dinero”, en el caso de que un patrón quisiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.¹

¹ Dávalos, José, *Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.

Como se puede ver, la reinstalación surgió cuando realmente existía una gran diferencia entre trabajadores y patrones, en un escenario en el cual el patrón tenía supremacía económica, política y social sobre el trabajador, además de que se encontraba basada en una doctrina social católica, por lo que tenemos que la misma parte de una realidad que no es la actual. Como se ha referido a lo largo del presente trabajo, las circunstancias que dieron origen al derecho laboral mexicano han cambiado considerablemente desde el momento de su creación, es decir, desde 1931 —con la Ley Federal del Trabajo— hasta nuestros días, en los que existe mucha mayor conciencia de los trabajadores sobre sus derechos y una igualdad en tratándose de justicia laboral, además de que se supone que en dichas épocas el trabajo era mucho más escaso que en la actualidad, pues existen un sinnúmero de posibilidades de acceder a un empleo, ya que incluso tenemos programas de gobierno que tienen como objetivo la promoción del empleo. Por ello, dado el cambio radical de las circunstancias que permeaban en el momento de la creación de la Ley Federal del Trabajo a las que actualmente vivimos, estamos convencidos de que es momento de que se pueda reformar nuestra Carta Magna, con la finalidad de que se elimine la figura de la reinstalación, ya que estamos ciertos que tal proceder es el mejor para los trabajadores, a fin de evitar que se continúen con los conflictos laborales con sus patrones, además de que se aperturan nuevas oportunidades para los propios trabajadores en un clima laboral diferente, que sin lugar a dudas tendrán la posibilidad de ingresar prácticamente de manera inmediata a un nuevo empleo. No debemos olvidar que actualmente existen una serie de avances tecnológicos que permiten que los trabajadores puedan incluso buscar un nuevo trabajo desde su hogar, por lo que esto viene a robustecer la idea de que la reinstalación es una figura que en la actualidad haya perdido el sentido que en su momento llevó a su creación, y que además sólo está causando perjuicio con su aplicación, ya que no permite el adecuado desarrollo de las relaciones laborales, de las empresas y del país en general.

Por su parte, el maestro Don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad en el empleo, expresa que “la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro... el trabajador que cumple

con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario... Los hombres necesitan poseer confianza plena y real en el presente... necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres”.²

Sin duda, resultan interesantes las afirmaciones mencionadas; sin embargo, considero que no se valoran adecuadamente las relaciones laborales, ya que de la lectura del párrafo que antecede nos ubica en una relación laboral sana, lo que en muchas ocasiones no es una realidad, sino que encontramos que existe falta de disposición de una de las partes, ya sea patrón o trabajador o incluso de ambos, por lo que consideramos que nos sería justo para ninguna de las partes que se les obligara a continuar con una relación laboral viciada, pues ello no permitiría que ninguna de las partes avanzara en su presente y mucho menos en su futuro, siendo precisamente al futuro a donde se tienen que encaminar todos los esfuerzos tanto de patrones como trabajadores. La finalidad es que estos últimos gocen en todos los casos de seguridad social que les brinde tranquilidad en el presente y en un futuro tengan la posibilidad de una buena pensión que les garantice una adecuada satisfacción de sus necesidades cuando culmine su vida laboral, por lo que estamos seguros de que el hecho de aferrarse a una relación laboral insana tiene mayores perjuicios que beneficios, que para nada abonan para un futuro promisorio.

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas que contienen en términos generales los argumentos más importantes en pro de la estabilidad del empleo, expresa que “la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero

² *Idem.*

capricho o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación”. Por ello concluye el maestro italoargentino que “la estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad”.

Respecto de estos comentarios que nos vierte el maestro Mario L. Deveali, consideramos que los mismos son argumentos falaces, ya que en ningún caso que se despidan a un trabajador se tienen como consecuencia directa que el mismo y su familia caigan en la miseria, lo cual únicamente podría acontecer cuando el trabajador no busque alguna otra alternativa de trabajo, que como lo hemos comentado en la actualidad existen demasiadas opciones. Aunado a lo anterior, hay que resaltar que la reinstalación no es la única acción que actualmente se encuentra regulada en el derecho laboral, ya que también se encuentra la indemnización constitucional, así como el pago de sus irrenunciables, con lo cual el trabajador tendrá la posibilidad de subsistir mientras encuentra otra opción laboral.

III. Argumentos a favor de la reinstalación

Por otra parte y a favor de la eliminación de la reinstalación, tenemos que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.³

³ *Idem.*

Como es de explorado derecho la relación laboral surge de un contrato que puede ser verbal o escrito; asimismo, tenemos que el origen de todo contrato es la voluntad de las partes, por lo que consideramos que cualquiera de ellas pudiera terminar la misma. Es importante resaltar que en la actualidad en caso de la ruptura de la relación laboral por parte del trabajador no existe sanción alguna, sino por el contrario, se tienen que pagar las prestaciones irrenunciables a que tiene derecho; por su parte, cuando el patrón es quien decide dar por terminada la relación laboral, se generan a favor de trabajador diversas acciones, como podrían ser la indemnización constitucional, la rescisión o en su caso la multirreferida reinstalación, así como el pago de diversas prestaciones accesorias. A nuestro juicio, esto es completamente desigual e inentendible en nuestra actualidad, ya que en el derecho lo que se busca es que exista igualdad entre las partes y, como se puede apreciar de líneas que anteceden, no existe igualdad en este punto entre las partes contratantes; sin embargo, ya también hemos analizado que el trabajador necesita recursos para encontrar un nuevo trabajo, y es por ello que consideremos justo que se le retribuya económicamente al trabajador por sus servicios prestados, atendiendo al tiempo que laboró para la misma, todo lo anterior sin obligar a las partes a continuar con una relación laboral que sería insana tanto para el patrón como para el trabajador, siendo por los mencionados argumentos que se considera que efectivamente el hecho de la existencia de la reinstalación viola el principio de que la voluntad de las partes es la que debe imperar en la celebración de un contrato, vigilando en el caso laboral que se cumplan ciertos requisitos mínimos que previamente se encuentran establecidos en la ley a favor de trabajador y con ello que verdaderamente goce de estabilidad laboral, la que de ninguna manera se conseguirá obligando a las partes a continuar con una relación laboral tortuosa, pues es precisamente de donde se parte para terminar una relación laboral; es decir, si no hay una buena relación entre las partes, obligarlas a continuar con dicha situación sería sumamente grave.

A efecto de ilustrar un poco más el presente tema, es importante señalar que si en las relaciones matrimoniales, las cuales se generan de un sentimiento tan hermoso como es el amor, existen autorizadas las separaciones, en muchos casos sin sanción alguna y ahora sin causal alguna, con mucho mayor razón se debería autorizar el rompimiento de la relación laboral sin obligar a la parte patronal a reinstalar al trabajador, pero esto deberá de ser a cambio de una indemnización justa en tratándose de aquellos casos en los cuales la

ruptura sea por parte del patrón, que deberá consistir en las indemnizaciones que actualmente prevé la ley, pero con el plus de que se pagaría la prima de antigüedad en todos los casos, incluso cuando no haya despido o no haya cumplido los 15 años que actualmente refiere la Ley Federal del Trabajo, lo que además abonaría para que las partes tengan un normal desarrollo de sus vidas en caso de ser persona física y de sus planeaciones en caso de ser persona moral, lo cual se encuentra íntimamente ligado con el desarrollo de la personalidad y con ello de la dignidad humana, que es lo que en la actualidad debe prevalecer ante todo.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria.

Se prostituye la esencia del salario que consiste en la “contraprestación” que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patrón, a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su “salario”, que deja de ser tal, por no existir la “contraprestación”. En este caso, por no haber salario, se dice que lo que recibe el trabajador es un afrenta, una dádiva y el “trabajador mexicano no quiere, no necesita, ni merece limosnas”.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, que superarían incluso, a las de incapacidad o accidentes de trabajo, equiparándolas de hecho, a una renta vitalicia.⁴

⁴ *Ibid.*

Tal y como lo manifiesta el autor en líneas que anteceden, coincidimos con él, en el sentido de que efectivamente con la figura de la reinstalación se aumenta el número de trabajadores que apuestan a que se ganen sus juicios para con ello estar obteniendo un lucro continuamente, ya que el hecho de que se reinstale a un trabajador tiene como finalidad que se le sigan pagando salarios caídos durante todo el tiempo que duren los juicios, que se pueden hacer prácticamente infinitos, ya que después de que se reinstale, se puede terminar la relación y de nuevo demandar al mismo patrón, e incluso se llega al absurdo de que un mismo trabajador tiene diferentes demandas en contra de varios patrones; es decir, es asesorado por abogados que ya tienen experimentada la estrategia de ejercitar la acción de reinstalación, con la finalidad de poder cobrar dos, tres o más salarios caídos de diversos juicios. Qué preocupante, ¿no? Así pues, con la eliminación de la reinstalación simplemente este problema no existiría, además de que coincidimos en que el salario es una retribución por el servicio prestado, por lo que habría que analizar de nueva cuenta el tema de los salarios caídos, aunque por lo pronto ya se avanzó en este tema al reducirlos únicamente al pago de un año y con sus respectivos intereses en caso de que no se paguen los mismos.

Es antisocial, porque pugna contra la naturaleza misma del Derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados bien pronto trascenderá a la lucha de empresas y sindicatos, y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral, sería nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero consultarán sus bolsillos, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto consistente en los 20 días por cada año de servicios prestados.

Es utópica, porque en último extremo será imposible, prácticamente, forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de la libertad del trabajo.⁵

Es precisamente armonía lo que se lograría con el hecho de no obligar a una de las partes a continuar con una relación laboral que les está afectando. Así, pues, la armonía constituye uno de los principales argumentos en que se apoya nuestra propuesta de eliminación de la figura de la reinstalación, con lo cual a su vez se lograría que haya estabilidad laboral, así como una buena relación entre las partes que la conforman, lo que acarrearía un mejor desempeño en el trabajo y desde luego una mayor producción en las empresas, situación que abonaría en gran medida al crecimiento de las empresas de nuestro país; ya que, por el contrario, cuando existen problemas entre trabajadores y patrones ello impide que se desarrollen adecuadamente las funciones e incluso podría permear en el resto de los colaboradores a quienes en muchos casos se influye en contra de una de las partes de la relación laboral y que desde luego impide que se desarrollen adecuadamente las relaciones laborales en una empresa.

Por nuestra parte, pensamos que si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto, resulta perjudicial o irrealizable.

⁵ *Idem.*

Como se puede observar en lo antes apuntado, en la práctica el tema de la reinstalación no ha dado solución a los conflictos laborales, sino que, por el contrario, han sido más los problemas que han generado, ya que sólo se ha orillado a que los patrones tengan que pagar cantidades más elevadas a las que realmente corresponden, y lo peor de todo es que en muchas de esas ocasiones esas indemnizaciones se le pagan a los peores trabajadores con el ánimo de ya no tenerlos en la empresa, lo que por el contrario, complica en mucho el desarrollo de las relaciones laborales, afecta los bolsillos de los empresarios y desde luego los procedimientos también, por lo que continuamos con la idea de que la eliminación de la reinstalación puede contribuir a un mejor desarrollo de las relaciones laborales y, desde luego, de la producción en las industrias.

Por otra parte, y como ya lo hemos venido mencionando, en la actualidad existe un gran porcentaje de trabajadores que demandan la reinstalación únicamente por el hecho de obtener mayores beneficios tal y como lo pueden ser el pago de los 20 días por año, que en caso de demandarse indemnización constitucional no se contempla, por lo que de entrada la misma genera grandes expectativas en los trabajadores que hacen que dichos juicios sean mucho más largos; ello además de que tales demandas hacen la relación laboral aún más ríspida y que de ninguna manera permitirá que se reanude una relación laboral en buenos términos.

IV. La reinstalación como acción procesal-jurisprudencial

Aunado a la acción de reinstalación, como ya lo hemos venido señalando, la reinstalación también aparece como figura procesal-jurisprudencial, que se da cuando el patrón ofrece al trabajador regresar a laborar en los mismos términos y condiciones en que venía laborando y cuando ésta se cumple en todos sus términos tiene como consecuencia revertir la carga de la prueba de la parte patronal en cuanto a la acción principal.

El presente tema resulta sumamente importante, en virtud de que la consecuencia jurídica de dicha figura procesal es precisamente reinstalar a la parte actora en el puesto que venía desempeñando, ello a pesar de que ya existe un juicio de por medio, en el cual en su generalidad se argumenta el rompimiento de la relación laboral, situación que en ningún caso es agradable, de ahí que consideremos que la figura en comento surge de una relación quebrantada, lo que sin lugar a dudas nos llevará a suponer que existe una

mala fe en su ofrecimiento, lo cual viene a ser corroborado por el número de reinstalaciones que simplemente no se llevan a cabo porque alguna de las partes no se presenten a la diligencia correspondiente, convirtiéndose en una figura procesal corrompida que no cumple con la función para la que fue creada, sino que simplemente se utiliza para revertir la carga de la prueba y, en el caso de la parte actora, para promover nuevos juicios laborales con los cuales puedan incrementar el monto de los salarios caídos que puedan devengar. Como sabemos, con la reforma de 2012 se limitaron los salarios caídos a un año, por lo que si se demanda la reinstalación y se gana un juicio se pagarán los salarios correspondientes a un año, pero hay que tomar en cuenta que al haberse reinstalado el trabajador, de nueva cuenta puede presentar otra demanda en la que igualmente se le paguen salarios caídos por un año y así sucesivamente, lo que contraviene la naturaleza esencial de la reforma de 2012, en lo relativo a la limitación de los salarios caídos.

V. Primeros antecedentes del ofrecimiento de trabajo

Respecto de dónde y cómo se origina el tema del ofrecimiento de trabajo, mencionamos que es una creación jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal y como lo podemos apreciar en el siguiente criterio:

Despido del trabajo. La jurisprudencia relativa a que en los casos de despido la carga de la prueba corresponde al patrón no es aplicable cuando el trabajador demanda su reinstalación y pago de salarios caídos y el patrón niega haberlo despedido y le ofrece volver a admitirlo a su servicio, pues en tal caso su conducta procesal crea en su favor la presunción de ser cierto que no lo despidió tocando al trabajador que insiste en lo contrario demostrar que lo fue, para el efecto del pago de los salarios por el tiempo que haya permanecido separado del trabajo. Esta tesis se funda en la consideración de que en tales casos resulta imposible al patrón probar el hecho negativo de no haberlo despedido, en tanto que para el trabajador es posible, aunque difícil en ocasiones, acreditar la separación, lo que unido a la presunción de buena fe que se deduce del ofrecimiento de readmitirlo en el trabajo, lleva a la conclusión indicada. Época: Sexta Época; registro: 813367; instancia: Cuarta Sala; tipo de tesis: aislada; fuente: informes; informe 1958; materia(s): laboral, tesis; página: 26.

Como ya lo mencionamos, tal figura nace de la jurisprudencia, es decir, de una interpretación de los Tribunales Federales; asimismo, es de resaltarse que la misma surge en la década de 1950, es decir, ya pasaron más de cincuenta años y aún sigue aplicándose tal figura, por lo que consideramos que es momento de un adecuado estudio de la misma y en su momento poder realizar algunos ajustes, ya que son otras situaciones las que actualmente rigen el derecho laboral y en el tema en particular encontramos un gran número de reinstalaciones que no cumplen con la función que les fue encomendada, que es restablecer las relaciones laborales en los términos y condiciones que se encontraba antes de que se rompiera con la misma, lo que en sí es muy complicado, aunado a que en la práctica encontramos que muchos de tales ofrecimientos ni siquiera son cumplidos y únicamente se generan falsas esperanzas, lo que además ocasiona en algunos casos que el trabajador esté esperanzado a que efectivamente le devuelvan su trabajo, lo cual en el mejor de los casos sucede aproximadamente en un lapso de seis a ocho meses, y es aquí precisamente donde surge la pregunta: ¿de qué va a vivir ese trabajador durante todo ese tiempo? ¿No sería mejor que éste buscara un nuevo empleo en el cual obtenga un salario que le permita subsistir durante el tiempo que dure el procedimiento y en su momento obtenga todas y cada una de las prestaciones que por ley podría reclamar, como son la indemnización constitucional, los salarios caídos topados a un año y las prestaciones irrenunciables que le hubiese devengado, lo que necesariamente nos lleva a pensar que tal figura no es lo más óptimo en un procedimiento laboral, ya que son muchas más las desventajas que la ventaja que en sí misma acarrea tal figura?

Una situación procesal muy importante que puede variar con la eliminación de la figura procesal del ofrecimiento de trabajo es la relativa a las cargas probatorias, las cuales, como bien es sabido en materia laboral, en primer término recaen en la parte patronal a efecto de acreditar la causa de terminación de la relación laboral, situación que desde luego surge en atención a que se considera a la parte trabajadora como la parte débil en una relación laboral, lo cual como se ha observado, no acontece en nuestros días, sino que contrario a ello creemos que las cargas procesales en mayor medida recaen sobre la parte patronal, por lo que consideramos que debe haber un equilibrio procesal. Es decir, como en el derecho civil, mercantil y familiar, cada una de las partes deberá de acreditar los extremos que plantee, ya sea en su demanda o en su contestación, ya que si es la propia parte patronal la que decide terminar

con la relación laboral a través de la rescisión, naturalmente tendrá que ser ésta quien acredite tales extremos; por su parte, si es el trabajador quien argumenta un despido o decide terminar con la relación laboral, deberá ser éste quien acredite tales extremos; sin embargo, no debemos pasar por alto el principio prooperario, que deberá aplicar en aquellos casos en los cuales no se pueda determinar la existencia o no del despido; es decir, en caso de duda se deberá aplicar lo más favorable al trabajador.

VI. Requisitos de fondo del ofrecimiento de trabajo

Ya se dijo que la reinstalación como figura procesal jurisprudencial, no cuenta con regulación que esté establecida en la Ley Federal del Trabajo, sino por el contrario al ser una figura de creación jurisprudencial, con base en la doctrina que pueda existir así como en la jurisprudencia tenemos los requisitos sobre los cuales surte los efectos legales que se pretende.

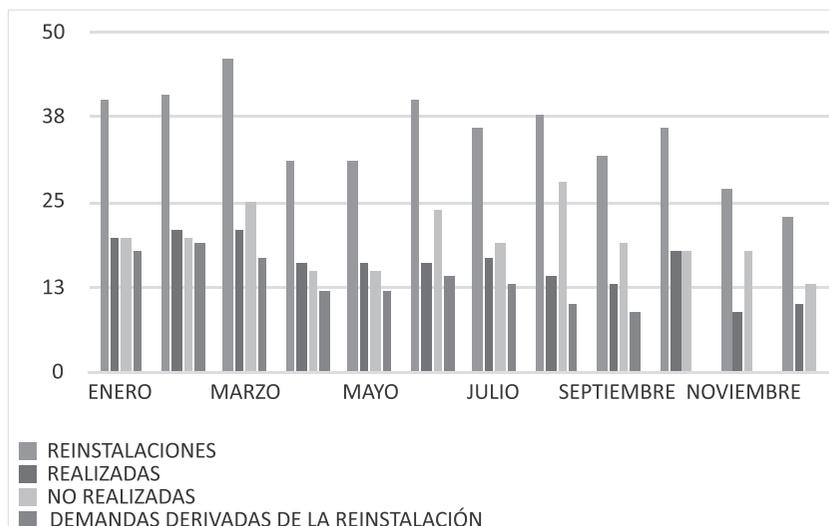
Por su parte, el Lic. Rafael Tena Suck señala las condiciones que debe reunir el ofrecimiento de trabajo como lo sostiene en su ensayo: Comentarios jurisprudenciales sobre la carga de la prueba en el despido de Rafael Tena Suck, los cuales son reforzados por lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y sostiene:

- a) Analizar el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso.
- b) Tomar con consideración la conducta procesal de las partes, las circunstancias y situaciones particulares.
- c) Examinar los términos y condiciones laborales de la oferta y su acreditación en el procedimiento.
- d) Concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

Estoy de acuerdo con las observaciones que hace el autor antes mencionado, ya que se debe estudiar todo del todo, para poder así emitir un juicio crítico y que efectivamente se administre justicia. Sin embargo, la conclusión personal al ofrecimiento de trabajo en su mayoría es precisamente una actitud negativa de las partes respecto del mismo; es decir, el patrón por un lado pretenderá con dicho ofrecimiento el revertir la carga de la prueba, mientras que por su

parte el trabajador pretenderá regresar a su trabajo para posteriormente tener la oportunidad de una nueva demanda en contra del patrón, lo que nos lleva a concluir que dicha figura se encuentra completamente viciada y para nada favorece el normal desarrollo de las relaciones laborales.

VII. Estadísticas de la reinstalación en Aguascalientes 2015



En la anterior gráfica se analiza el comportamiento de las partes en los procedimientos que se llevaron a cabo durante el año de 2015, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Aguascalientes, en los cuales se ofrece el trabajo a la parte actora con ánimo de revertir la carga probatoria.

Así pues, y como se puede apreciar de la gráfica anterior, la reinstalación como figura procesal no es un verdadero ofrecimiento para continuar con la relación de trabajo, ya que la mayoría de ellas ni siquiera se llevan a cabo, ya que prácticamente un 50 por ciento de las reinstalaciones que son ofrecidas no son debidamente cumplimentadas porque alguna de las partes no acude a la diligencia de reinstalación. Lo peor es que cuando acuden a la diligencia de reinstalación y queda debidamente reinstalado el trabajador, la mayoría y prácticamente todas, no continúan con la relación de trabajo, ya que cuando

son reinstalados el trabajador o el patrón de nueva cuenta terminan la relación laboral, siendo una realidad que los abogados asesoran tanto a trabajadores como a empleadores en el sentido de que es una farsa para ganar ventaja procesal y, desde luego, hay una nueva demanda, lo cual nos lleva a concluir definitivamente que la reinstalación no es el medio idóneo para resolver los conflictos laborales, sino que sólo agrava la relación de las partes, disminuye la productividad de las empresas y aumenta los juicios laborales.

VIII. Conclusiones

Del presente trabajo se concluye que desde el inicio de la humanidad ha existido la disputa entre el fuerte y el débil, lo que en el presente trabajo se traduce en una lucha entre la clase obrera y patronal, pero la misma siempre se ha dado con la finalidad de equilibrar las condiciones que existen entre dichas clases; con base en lo anterior el presente trabajo pretende ser un elemento más que ayude a reducir tales diferencias entre dichas partes de la sociedad y pueda haber un poco más de armonía en las relaciones obrero-patronales.

Al respecto, tenemos que en el México de hoy existe un gran conflicto con el tema de la reinstalación, misma que puede darse de dos maneras, la primera de ellas es como acción; es decir, el derecho público subjetivo que tiene un trabajador despedido de demandar que se le reintegre a su trabajo en los términos y condiciones en que venía laborando y la segunda como figura procesal, o sea, cuando un patrón en su carácter de demandado le ofrece a un trabajador en su carácter de actor que se reintegre a laborar en los términos y condiciones en que venía laborando y con ello tener la posibilidad de revertir la carga probatoria en cuanto al despido.

Así pues, y por lo que ve a la reinstalación como acción, tenemos que existen varios temas que giran alrededor de la misma, tal y como lo son la antigüedad, la estabilidad laboral y las pensiones, ya que para poder eliminar la acción de reinstalación consideramos que previo a ello se tienen que analizar puntualmente los temas antes mencionados, ya que de no hacerse de tal manera, simplemente se complicaría más el tema de la estabilidad laboral, por lo que la propuesta de nuestra parte sería modificar la Ley Federal del Trabajo. Como se analizó, el derecho de la antigüedad sólo se paga siempre y cuando se hayan cumplido 15 años de servicio o que el trabajador sea despedido justificada o injustificadamente, lo que para nada abona en el tema de la estabilidad laboral,

ya que cuando termina una relación laboral que no cumpla con estos supuestos; es decir, que no se le pague la prima de antigüedad, es muy poca la cantidad que le corresponde a los trabajadores por concepto de terminación de la relación laboral y en muchas ocasiones esto orilla a los propios trabajadores a presentar una demanda laboral. Muchas de esas demandas son por reinstalación, por lo que el hecho de reformar la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que se pague la prima de antigüedad en todos los casos, en primer término, es algo justo, ya que tal prestación nace del esfuerzo diario de cada trabajador, lo que además abona para que haya una terminación de la relación laboral en buenos términos, ya que el trabajador con ello tendrá la posibilidad de subsistir económicamente mientras encuentra un nuevo empleo.

Asimismo, tal situación de inestabilidad también la genera el tema de las pensiones, ya que basta ponerse en el lugar de aquellas personas que terminan una relación laboral y quieren cambiar de régimen; es decir, querer cambiarse del Instituto Mexicano del Seguro Social al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o Seguridad Social de una dependencia de gobierno estatal a cualquiera de las antes mencionadas, pues simplemente se perdería tal derecho que hubieran generado; así pues, si alguna persona laboró en cualquiera de estas opciones 20 años o algo similar, pues simplemente buscaría seguir laborando en la misma hasta poder pensionarse, ya que en caso contrario tendría que empezar a cotizar de cero en tal sentido, lo que en la mayoría de los casos lo llevaría a demandar la reinstalación, siendo por lo anterior que resulta sumamente necesario que se analicen los temas de prima de antigüedad y sistema único de pensiones, a fin de estar en aptitudes de reformar el tema de la reinstalación en nuestra Carta Magna.

De igual manera, existen tópicos de suma importancia en el tema de la reinstalación, tales como el tema de las mujeres embarazadas, el tema de los representantes sindicales y personal con una antigüedad mayor de 20 años, respecto de los cuales nuestra propuesta final sería en el sentido de que se eliminara la acción de reinstalación del derecho laboral, únicamente con tres excepciones, que incluyen las mujeres embarazadas, los representantes sindicales y aquellas personas que tienen más de 20 años laborando para el mismo patrón; la primera excepción tiene su origen en respetar los derechos humanos de las mujeres en estado de gestación, para con ello garantizar que todas ellas tengan acceso a los servicios de salud, además de que puedan gozar de todas y cada una de las prestaciones a que tienen derecho las mujeres en

estado de gestación que se encuentran previstas en la propia Ley Federal del Trabajo; por lo que ve a la segunda excepción al tema de la reinstalación, ésta tiene su origen en el respeto al derecho sindical y en particular al derecho que tienen los sindicatos de que el patrón no intervenga en la vida interna de los mismos, lo que desde luego se puede dar cuando un patrón intenta despedir a un líder sindical y en el caso de que se eliminara la reinstalación pues simplemente se dejaría al libre arbitrio del patrón este tema, de ahí que debería cobrar vigencia esta segunda excepción. Por último, consideramos que si una persona laboró en determinado lugar por un periodo mayor de 20 años, ello lleva a concluir que ha habido una buena relación entre patrón y trabajador y que han sabido sobrellevar dicha relación, por lo que eso nos lleva a pensar que en estos casos ambas partes tienen la posibilidad de solventar las controversias que han surgido y sobrellevar tal relación, por lo que ésta podría ser una posibilidad más de excepción a dicho planteamiento de eliminación de la reinstalación del derecho laboral mexicano.

Ahora bien, y por lo que ve a la reinstalación como figura procesal, hay que precisar que el ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulado en artículo alguno de la Ley Federal del Trabajo, sino que por el contrario fue y es actualmente una figura jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo, resulta importante señalar que este ofrecimiento de trabajo no es un allanamiento hecho por parte patronal, ya que precisamente versa sobre el despido que se duele la actora y la negación de la patronal que será precisamente la litis y no porque lo ofrezca quiere decir que está consintiendo los actos, sino más bien únicamente se busca por la parte patronal revertir la carga de la prueba.

Con lo anterior nos damos cuenta de que el ofrecimiento de trabajo es una estrategia jurídico-procesal que en un primer tiempo podría estar a favor del empleador, pero la mayoría de los abogados no saben ofrecerla de manera correcta y ello les traerá repercusiones jurídicas negativas, pero sobre todo insistimos en que generaría un mayor número de juicios y desde luego alargaría los que ya se encuentran en trámite, generando así un círculo vicioso.

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, más que como una forma de lograr la solución al conflicto.

Así pues, todo lo anterior nos lleva a concluir que sí es posible reformar tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo en el apartado relativo a la reinstalación, a efecto de eliminar la misma de dichos ordenamientos legales, lo que igualmente debería acontecer con la reinstalación como figura procesal, que como ya lo hemos visto surge de la jurisprudencia, lo que si bien requiere algunos cambios, como son la creación de un sistema único de pensiones, la reforma a la propia Ley Federal del Trabajo en lo relativo a los casos en que procede la prima legal de antigüedad para que la misma opere en todos y cada uno de los casos en que haya una terminación laboral; dichos cambios sin duda alguna serán de mayor beneficio para las partes en un conflicto laboral, que originará que en muchos casos ni siquiera llegue a una demanda laboral, además de que beneficiará a la sociedad en general, ya que estamos seguros de que en caso de que se llegaran a dar dichos cambios el clima laboral y económico de los trabajadores mexicanos mejoraría notablemente, al tiempo que se beneficiarían las empresas mexicanas con mejores trabajadores e incluso al propio gobierno.

IX. Referencias

Bibliográficas

Dávalos, José, *Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.

Normativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Semanario Judicial de la Federación.