

68
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**"EL DESPIDO EN LAS RELACIONES
DE TRABAJO"**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ARTURO BRISEÑO MARTINEZ



MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A mi Padre:

**C.P. Arturo Briseño Cardena,
mi mejor amigo, como prueba de agradecimiento por su
ejemplo y cariño brindado.
Con cuanto alegría verás un hecho que parecía imposible.**

A mi Madre:

**Estela Martínez de Briseño,
Con todo mi cariño y respeto por ser la más noble y
humilde, te entrego este sencillo trabajo.**

A mis Hermanas:

**Alejandra y Verónica,
Aún en el ocaso de la vida, el sol sale para
todos.
Reciban este trabajo como muestra de mi
eterno cariño.**

"EL DESPIDO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO"

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

| | |
|--|----|
| 1.1. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo | 2 |
| 1.1.1. Concepto de trabajador | 7 |
| 1.1.1.1. Trabajador de planta | 9 |
| 1.1.1.2. Trabajador de temporada | 11 |
| 1.1.1.3. Trabajador eventual | 11 |
| 1.1.1.4. Trabajador de confianza | 12 |
| 1.1.2. Concepto de patrón | 14 |
| 1.1.3. Concepto de representante de patrón | 15 |
| 1.1.4. La intermediación | 18 |
| 1.1.5. Concepto de trabajo | 23 |
| 1.2. La subordinación como elemento característico de la relación de trabajo | 25 |
| 1.3. El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y sus excepciones | 29 |
| 1.4. La estabilidad en el trabajo | 36 |
| 1.4.1. Concepto y antecedentes | 42 |
| 1.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y las reformas de 1962 | 48 |

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

| | |
|---|-----|
| 2.1. Concepto | 58 |
| 2.2. Proceso y procedimiento | 58 |
| 2.3. Los principios del derecho procesal del trabajo | 59 |
| 2.3.1. La publicidad | 62 |
| 2.3.2. La gratuidad | 63 |
| 2.3.3. La inmediatez | 64 |
| 2.3.4. La oralidad | 65 |
| 2.3.5. La instancia de parte | 68 |
| 2.3.6. La concentración | 68 |
| 2.3.7. La sencillez | 67 |
| 2.3.8. La suplencia de la demanda deficiente o incompleta | 68 |
| 2.3.9. La informalidad | 70 |
| 2.4. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje | 72 |
| 2.4.1. La etapa de conciliación | 79 |
| 2.4.2. La etapa de demanda y excepciones | 84 |
| 2.4.3. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas | 97 |
| 2.4.3.1. La carga de la prueba | 99 |
| 2.4.3.2. La valoración de la prueba | 103 |
| 2.4.3.3. La reserva de pruebas | 109 |
| 2.4.4. El desahogo de las pruebas | 111 |
| 2.4.5. El laudo | 115 |

CAPITULO III

EL DESPIDO

| | |
|---------------------|-----|
| 3.1. Concepto | 123 |
|---------------------|-----|

| | |
|---|-----|
| 3.2. El despido justificado y sus consecuencias | 125 |
| 3.2.1. El aviso de despido, sus críticas y propuestas | 144 |
| 3.3. El despido injustificado y sus consecuencias | 151 |

CAPITULO IV

LA NEGATIVA DEL DESPIDO Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

| | |
|---|------------|
| 4.1. Antecedentes del ofrecimiento del trabajo | 168 |
| 4.2. Naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo | 171 |
| 4.3. Momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del trabajo | 175 |
| 4.4. Efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo | 181 |
| 4.5. Calificación del ofrecimiento del trabajo | 184 |
| 4.6. Especialidades en la calificación del ofrecimiento del trabajo | 198 |
| 4.7. Acción de reinstalación y ofrecimiento del trabajo | 204 |
| 4.8. Proyecto de Ley | 207 |
| CONCLUSIONES | 210 |
| BIBLIOGRAFIA | 216 |

INTRODUCCION

El derecho del trabajo, sin lugar a dudas, ha venido evolucionando constantemente a través del tiempo, lo cual ha provocado que los trabajadores y los patrones adecuen sus grandes necesidades a dicha evolución.

Es de todos conocido, la gran problemática por la que atraviesa nuestro país, no sólo a niveles económicos sino inclusive a niveles sociales, culturales y políticos.

Son por esos problemas por lo que nuestro derecho laboral ha ido teniendo variantes a lo largo de los últimos años, en que hemos visto cierres temporales e inclusive definitivos de un sinnúmero de empresas que traen como consecuencia un gran desempleo llegándose a extremos tales como la delincuencia, la miseria y el hambre excesiva.

Sin embargo, consideramos que gran culpa de los problemas a que hemos hecho mención, la tienen nuestros legisladores, al promulgar leyes notoriamente incomprensibles, incongruentes, a veces ilógicas y oscuras, que lejos de ayudar a conservar buenas relaciones de trabajo no sólo individuales sino inclusive colectivas, tienden a provocar luchas de clases, incertidumbres procesales en casos de conflictos, y en fin, desigualdades entre la relación patrón-trabajador.

Es por todo ello, que hemos decidido realizar el presente trabajo, que lleva por título "EL DESPIDO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO", cuyo objetivo es principalmente, hacer conciencia en todos aquellos estudiosos del derecho laboral, de que hay que adecuar nuestra legislación a la realidad actual en que vivimos.

El tema en sí, es apasionante para todos los que luchamos día a día por conseguir la igualdad entre trabajador y patrón, que buscamos obtener la justicia en cada procedimiento o acto que realizamos. El despido, figura tan importante y significativa en nuestro derecho del trabajo, marca el punto en que la relación de trabajo tropieza con un obstáculo de conducta, que rompe con la opción de conservar una relación laboral o de trabajo que exige unas mínimas normas de respeto tanto a los deberes esenciales del trabajador como a los del patrón.

Así las cosas, hemos visto que "El despido" es un tema de suma importancia en las relaciones laborales, que puede incrementarse por la gran competitividad que existe actualmente entre las empresas y por las crisis a las cuales nos hemos referido con anterioridad y que sin lugar a dudas han venido ocasionando y ocasionarán el cierre definitivo de algunas de ellas, y como consecuencia el desempleo.

Sin pretender inclinarnos sobre algún sector, sea obrerista o patronal, el presente estudio tratará de analizar en forma cuidadosa y metódica, los aspectos procesales y doctrinales de mayor relevancia y aplicación tratándose de la figura del "Despido", tanto por litigantes, como por autoridades del trabajo, proponiendo una mayor reglamentación de dicho acto unilateral.

CAPITULO I

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

1.1. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo

Para los efectos de incursionar propiamente en el tema a desarrollar, es fundamental conocer en primer término dos conceptos que serán básicos para el entendimiento y mejor comprensión del tema que nos ocupa; es decir, es importante saber lo que entendemos y lo que la doctrina entiende por: Sujeto de derecho y Relación jurídica.

Ser sujeto para el Derecho es ser sujeto de derechos y obligaciones, lo cual, según la concepción jurídica tradicional equivale a ser persona.

Como es sabido, todo ordenamiento jurídico es un sistema activo de conducta humana, dentro del cual la función regulativa de las normas se resuelve en la prescripción de derechos y obligaciones a los individuos.

En esencia, el único destinatario de las normas jurídicas instituidas, lo es el hombre, pues solamente él es quien concreta en la realidad histórica los actos permitidos, exigidos o prohibidos por aquéllas.¹

De acuerdo con la tesis establecida por el jurista Kelsen, en su Teoría Pura del Derecho, éste manifiesta que el concepto de persona o sujeto de derecho, es sólo un recurso mental artificial, una noción auxiliar de la cual echa mano la ciencia jurídica para lograr una exposición adecuada de los materiales con que opera.

La noción de sujeto de derecho, significa así para Kelsen, sólo una expresión unificadora y "personificadora" de un conjunto más o menos amplio de deberes y facultades jurídicas. La "persona física" no lo es el hombre ni la "persona jurídica" un super hombre, como afirman algunas tesis realistas tradicionales; persona o sujeto de derecho son para Kelsen, expresiones unitarias de una pluralidad de deberes y derechos; o en otros términos, el centro referencial al cual pueden imputarse las consecuencias jurídicamente instituidas.²

En el estado actual de la doctrina jurídica, el ser sujeto de una relación jurídica, o lo que es lo mismo ser sujeto facultado o sujeto obligado, no supone ninguna cualidad natural, ninguna característica de humanidad del individuo, único destinatario de las normas jurídicas, pero tampoco supone un mero concepto, una simple noción auxiliar del conocimiento jurídico. Sujeto de derecho significa en realidad la concreción

¹ Enciclopedia Jurídica Omega. Tomo XXV. Industria Gráfica del Libro, SRL. Buenos Aires, 1977, p. 966

² ibidem, p. 967.

de un conjunto de condiciones de hecho normativamente determinadas para posibilitar la obligación o el facultamiento inmediatos o mediatos de los individuos.

En términos generales, ser sujeto de derecho, equivale a ser individuo con obligaciones y/o derechos recíprocos; es decir, como lo afirman los diversos autores, equivale a ser "persona".

Por otra parte la relación jurídica puede definirse básicamente en un doble sentido:

a) Como la vinculación establecida por una norma jurídica entre una condición y una consecuencia, en virtud de la cual, el conocimiento imputa ésta a aquélla; y

b) Como la vinculación establecida por esa misma norma entre el deber u obligación de un sujeto y la facultad o derecho subjetivo de otro, integrando ambos, simultáneamente la consecuencia jurídica.

Como observamos, esta definición se fundamenta en la estructura doblemente relacional que tiene toda norma jurídica, en tanto prescribe deberes y concede facultades sujetas ambas a la previa producción de un hecho antecedente, y en tanto correlaciona necesariamente el deber jurídico de un individuo con la facultad de otro.³

Los anteriores conceptos, desde luego son básicos en el tema que nos ocupa, puesto que como iremos analizando y observando en el cuerpo del presente estudio, los sujetos que intervienen en el surgimiento o creación de una relación de índole laboral o de trabajo, son y así deben ser considerados, como sujetos de derecho, en virtud de ser personas con obligaciones y derechos recíprocos dentro de dicha relación. De igual manera, toda relación de trabajo es considerada como una relación de tipo jurídica, ya que los sujetos que intervienen en la misma, se encuentran vinculados o relacionados por una norma que como hemos manifestado les concede derechos y obligaciones.

De lo anterior, se desprende por consiguiente que la relación de trabajo comúnmente denominada "Relación laboral o relación de empleo", es de carácter netamente bilateral, entendiéndose dicha bilateralidad básicamente en dos sentidos:

La relación de trabajo es bilateral, porque depende del entendimiento y de la consonancia de por lo menos dos voluntades libres para que pueda existir, sin embargo, cabe hacer mención que en la práctica del Derecho Laboral, la libertad de la voluntad a la que nos referimos, se ve en algunos momentos coaccionada, como lo es, verbigracia, en las cuestiones de carácter colectivo o sindical, ya que a veces aun sin el consentimiento de los patrones, se ven obligados a contratar personal enviado por el mismo sindicato que rige sus relaciones obrero-patronales, coacción estipulada en los contratos colectivos de trabajo que imperan en los centros de trabajo; pese a lo anterior, la bilateralidad de la que hablamos se refiere básicamente a que cuando

³ Enciclopedia Jurídica Orsaba, Tomo XXIV. Op cit. p. 555

manos se requieren de dos sujetos para que pueda existir una relación de trabajo, para que de ella se desprendan obligaciones y derechos recíprocos entre las partes.

Por otra parte, decimos que la relación laboral es bilateral, en cuanto a los efectos que la misma conlleva; es decir, creando una serie sucesiva de derechos y deberes u obligaciones para las personas que manifestaron en forma verbal o por escrito sus voluntades y que en tal medida son los titulares de prerrogativas recíprocas, derivadas para ambos del contrato o de la ley que regula el mismo.

Sobre el particular cabe señalar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en especial en su artículo 26 se le permitía al patrón poder realizar contratos en forma verbal, sin embargo en la actualidad, en nuestra Ley vigente que data de 1970, claramente nos indica en su artículo 24, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

De lo anterior, se desprende que actualmente no está permitido realizar contrataciones de índole verbal, puesto que en dicho caso, sería el propio trabajador quien quedaría en estado de indefensión en el caso de que existiese un conflicto de intereses, al no poder acreditar fácilmente las condiciones de trabajo pactadas con su patrón; sin embargo, acertadamente en el artículo 26 de nuestra Ley vigente, se indica que la falta del contrato siempre será imputable al patrón, lo que se traduce en que, en caso de controversia en cuanto a las condiciones de trabajo, será el propio patrón quien deberá acreditar lo que sobre el particular establezca en el juicio o litigio; es decir, será él quien tenga la carga de la prueba para acreditar las condiciones de trabajo con fundamento precisamente en lo establecido por el citado artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Pese a todo lo anterior, en la práctica muchas veces se dan las contrataciones en forma verbal, puesto que no existen contratos de trabajo por escrito, pero es oportuno precisar que dicha forma de contratación no invalida de ninguna manera una relación de trabajo, en primer lugar porque como se ha manifestado la falta de dicho contrato siempre será imputable al patrón y además porque en términos de lo establecido por el artículo 21 de la Ley Laboral vigente, se presume la existencia de dicho contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El último de los preceptos citados, consideramos que es acertado en cuanto a su redacción, puesto que no siempre que existe un contrato de trabajo, existe una relación laboral, ya que esta última es la concretización de la primera, en forma contraria, siempre que exista una relación de trabajo, existirá un contrato de trabajo o por lo menos se presumirá su existencia.

Como se ha podido ver, esas dos o más personas cuyas voluntades se equilibran y armonizan en la relación individual de trabajo, son comúnmente denominadas por la Doctrina y en la práctica como: Trabajador y Patrón, o bien como el Empleado y el Empleador, esto es, aquél que presta el servicio y aquél en favor del cual el servicio es realizado.

La definición de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, no es fácil de entender. Profundizando en el estudio del Derecho Laboral, hemos encontrado en los textos legales de consulta y en los libros de doctrina, intentos de conceptualización de esas dos figuras; es decir, de Trabajador y Patrón.

Los derechos y deberes laborales, presuponiendo una relación bilateral se articulan entre dos o más sujetos ya mencionados, sin embargo, cabe señalar que las entidades sindicales son y deben ser consideradas como sujetos de derechos laborales, aunque se encuentre generalmente, en las obras y en los tratados, poco escrito sobre aquellas como sujetos colectivos.

Dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, el papel que juegan, tanto la figura del trabajador como la del patrón, es de suma importancia, ya que de sus características específicas y de sus conductas recíprocas, podremos deducir si en un caso concreto, estamos hablando de una relación de trabajo o de otro tipo de relación jurídica.

La relación de trabajo, vista como relación jurídica, tiene un sujeto activo y otro pasivo. El activo es aquel que tiene la facultad o pretensión y el pasivo es aquel a quien corresponde la obligación.⁴ En materia laboral, la relación jurídica siempre es doble, entendiéndose por esto que, cuando menos, dos de las personas que dan surgimiento a la relación de trabajo tienen obligaciones y derechos recíprocos, por ejemplo, el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio que previamente fue pactado, pero también tiene el derecho a que le sea pagada una retribución comúnmente denominada sueldo o salario; por otro lado, el patrón tiene la facultad de girarle órdenes al trabajador para el desempeño de sus servicios, desde luego sobre los que hayan sido pactados, pero también tiene la obligación real y jurídica de pagarle al trabajador su salario, de proporcionarle capacitación y adiestramiento, etc.

Las obligaciones que todo trabajador y patrón tienen en una relación de trabajo, en forma enunciativa y no limitativa se encuentran establecidas en el Título IV, Capítulo I, artículos 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La relación de trabajo, es por lo tanto, la vinculación existente entre el trabajador y su patrón, sea este último persona real o jurídica, con la exclusión de la existencia o no, de un contrato de trabajo por escrito y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia.

En cuanto a la relación de trabajo, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que data de 1970 prescribe:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...".

⁴ Enciclopedia Jurídica Omba, Tomo XXV. Op. cit. p. 970.

Es pertinente señalar que en la Ley Federal del Trabajo expedida en el mes de agosto de 1931, no existe definición alguna de lo que se debería entender por "relación de trabajo", por lo cual consideramos de suma importancia que se haya corregido dicha omisión en nuestra actual Ley Laboral.

De vital importancia también lo es como lo hemos señalado, la situación de que siempre se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, beneficiando dicha disposición desde luego a la parte obrera o trabajadora, ya que para acreditar una relación de trabajo ante la negativa del patrón de la misma, no es menester acreditar la existencia de un contrato de trabajo, sino tan solo que se prestaba un trabajo en forma personal, es decir, que existía una subordinación con el patrón.

Desde nuestro muy particular punto de vista, existe una contradicción o falta de claridad entre lo que establece el artículo 20 y el 21 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que el primero de ellos menciona que se entiende por relación de trabajo a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, y el segundo de ellos, nos indica que se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. En el primero de los artículos citados, se habla básicamente de dos elementos, esto es, de un trabajo personal y del pago de un salario, en el segundo de ellos, básicamente se habla de un solo elemento, es decir, de la existencia de un trabajo personal. Lo anterior así, tiende a confundir en gran medida a los estudiosos del Derecho del Trabajo, puesto que en algunos casos pensaríamos que si no existiese el pago de un salario, no existiría una relación de trabajo, y en otros casos todo lo contrario, es decir que la no existencia de un salario, no implica que no pueda existir una relación laboral.

Visto lo anterior, estamos más de acuerdo con lo esgrimido por el artículo 21 de la Ley Laboral, pues para la existencia de una relación de trabajo, no es requisito *sine qua non* la existencia de un salario, puesto que en numerosos casos cuanta gente no ha sido despedida de su trabajo, sin haber recibido cantidad alguna por dicho concepto; si estuviésemos de acuerdo con lo establecido por el artículo 20 de la Ley invocada, jurídicamente no podrían ejercer sus derechos alegando la existencia de una relación de trabajo, puesto que jamás recibieron el pago de sus salarios respectivos, ya que dicho precepto impone para toda relación de trabajo en forma netamente gramatical, el pago de un salario para que se pueda dar aquella, sin embargo, consideramos que el multicitado artículo 20, más bien tiene un error de redacción, pues en lugar de la palabra "pago" de un salario, debería decir "pacto" de un salario, pues no olvidemos que si se paga o no de todas formas existe relación de trabajo, sin embargo, si no se pacta a pesar de estar establecido en el precepto legal, hay que recordar que dicha condición laboral en su caso, será imputable al patrón al no indicarla en el contrato individual de trabajo que para tales efectos se celebre.

En conclusión podemos decir que para nosotros debe entenderse por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal a una persona mediante el pacto de un salario.

Los preceptos que se han invocado son importantes porque podemos concluir que para que pueda existir una relación de trabajo, no es requisito indispensable la celebración de un contrato de trabajo, pues de lo contrario no existiría prácticamente el Derecho Laboral, pues el patrón siempre negaría la existencia de una relación de trabajo, aduciendo en forma mañosa y deliberada la no existencia de dicho contrato. Cabe señalar que aun cuando el artículo 21 de la Ley Laboral vigente presume la existencia del contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, lo anterior no se traduce en que dicho contrato físicamente exista, pues consideramos que si se presume su existencia es para efectos netamente procesales.

De lo expresado, podemos obtener diversas cuestiones que serán importantes en el desarrollo del tema a tratar como lo son:

a) Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son denominados comúnmente como "trabajador y patrón";

b) El trabajador y el patrón son considerados como sujetos de derecho, comúnmente denominados "personas" puesto que son capaces de adquirir derechos y obligaciones dentro de una relación laboral;

c) El trabajador siempre será una persona física, en tanto que el patrón puede ser una persona física o moral "persona jurídica".

d) Toda relación de trabajo debe ser considerada bilateral porque se requiere cuando menos de la unión de dos personas para su existencia y porque una vez dada, prescribe derechos y obligaciones recíprocas para ambas;

e) Toda relación de trabajo debe ser considerada una relación jurídica, porque correlaciona necesariamente el deber jurídico de un individuo con la facultad de otro;

f) Para la existencia de una relación de trabajo, no es requisito indispensable que se haya pagado un salario y de que exista un contrato celebrado anteriormente, puesto que bastaría la comprobación de la prestación de un trabajo personal subordinado;

g) La presunción que establece el artículo 21 de la Ley Laboral respecto de la existencia del contrato de trabajo es para efectos netamente procesales, pues dicha presunción no presupone que físicamente el contrato exista.

1.1.1. Concepto de trabajador

El concepto de "Trabajador", es quizá uno de los elementos torales del Derecho del Trabajo, ya que en gran medida el contenido esencial de la Legislación Laboral, es fijar y tutelar sus derechos.

En base a lo anterior se ha desarrollado la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, pues bien es cierto que de acuerdo con los datos que nos aporta la historia, la Legislación Laboral en sus inicios, tendió a proteger únicamente al obrero Industrial, o lo que es lo mismo al trabajo material; vemos también que rápidamente fue ampliando su órbita de aplicación, hasta comprender al trabajador intelectual, al técnico, al alto empleado y al profesionalista en general, cuyas relaciones de trabajo se pensaba que no tenían cabida dentro de este derecho, dejándose su regulación al Derecho Civil o Mercantil, en grave perjuicio para estos trabajadores, ya que por fallas meramente legislativas en la aplicación del concepto de "trabajador", dejaba fuera de la regulación laboral a un importante sector y que debido al desarrollo de la industria en nuestro país, cada día es más determinante para el buen funcionamiento de las grandes empresas.

Con todo acierto, la evolución dinámica y constante del Derecho del Trabajo, ha hecho desaparecer el error de querer distinguir entre trabajo material e intelectual, y podemos decir que en la actualidad tal distinción carece de importancia jurídica, pues ambas actividades se encuentran igualmente reguladas y tuteladas por nuestra legislación.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 8, nos dice que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". (Nótese que no se habla de salario).

Existen diversas conclusiones que podemos sustraer del concepto aludido con anterioridad y que básicamente son:

a) Que el trabajador que presta al servicio, debe ser siempre una persona física, careciendo de importancia de acuerdo con la Ley, el sexo de la misma; esto es, que no existen taxativas en nuestra legislación por lo que toca al trabajo de las mujeres y sólo podríamos considerar a este respecto, ciertas limitaciones, pero en principio, y de conformidad con lo establecido por el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo, las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

La mayoría de edad en materia laboral, es la de 16 años, pues aun cuando la propia Ley permite el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años, establece una serie de taxativas para la celebración del contrato de trabajo, así como para el cumplimiento del mismo. El artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, impone como requisito indispensable a los mayores de 14 y menores de 16 años, la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y la obligación que tienen de someterse periódicamente a exámenes médicos conforme lo ordene la inspección del trabajo; agrega, que sin el certificado médico, ningún patrón podrá utilizar sus servicios, sin embargo, somos de la opinión que si el patrón da el trabajo sin tener en cuenta dichas condiciones, se haría acreedor a una sanción por parte de la inspección del trabajo, pero ello no implica que no exista relación de trabajo.

Por lo que respecta al desarrollo del trabajo de los menores, éste está sujeto a una serie de modalidades que muchas veces, al celebrar un contrato de trabajo el

patrón olvida. En efecto, ni las mujeres que pongan en peligro su propia salud o en caso de embarazo la del producto, ni los mayores de 14 pero menores de 16 años, pueden trabajar jornada extraordinaria, ni desempeñar labores industriales nocturnas, o insalubres o peligrosas, etc. Los menores ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria, ya que de acuerdo a lo establecido por el artículo 177 de la Ley Laboral, la jornada de trabajo de los menores de 16 años, no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de 3 horas, etc.

Con lo anterior, podemos concluir que el trabajador siempre será una persona física, sea hombre, mujer, menor o mayor de edad.

b) La prestación del servicio debe ser personal, y así lo exige tanto la doctrina como la Ley, ya que de lo contrario si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos frente a otra figura jurídica: el intermediario.

c) La subordinación en la prestación del servicio.

En cuanto al concepto que analizamos, es decir, el de trabajador, evidentemente notamos que la Ley vigente es más técnica y más precisa que la anterior de 1931, que definía al trabajador diciendo: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

Los elementos que se desprendían de dicha definición eran los siguientes:

Se requería de una persona, ya fuera física o moral, para poder ser trabajador, lo cual era inexacto, toda vez que las personas morales no pueden ser trabajadores sino única y exclusivamente las personas físicas.

La definición nos manifestaba la necesidad de la prestación de un servicio de tipo material, intelectual o de ambos géneros, lo cual también era inexacto, toda vez que al hablar de servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, se desprendía la existencia de algún tipo de servicio meramente material, y esto equiparaba al trabajador con una máquina, ya que todo servicio, no importa el tipo de éste, siempre tendrá implícito algo de intelectual, característica propia de los hombres que los hace diferentes a las máquinas.

De igual forma, dicha definición nos hablaba de la necesidad de un contrato de trabajo, pudiendo ser éste, verbal o escrito, situación incorrecta como ya lo hemos expresado con anterioridad puesto que para ser trabajador no es menester que exista previamente un contrato de trabajo sino basta que exista una prestación de servicio personal y subordinado.

1.1.1.1. Trabajador de planta

La Ley Federal del Trabajo de 1931, concretamente en sus artículos 26 fracción III y 28 se ocuparon de regular los trabajos accidentales o temporales, que no excedieran de 60 días, para los que no se requería forma escrita, pues en aquella época era dable al contrato verbal, en consecuencia los trabajos eventuales eran una excepción al trabajo por tiempo indeterminado; en contraposición estaba desde luego al trabajo de planta.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, visible en su informe 1917-1985, estableció básicamente la diferencia entre al trabajo de planta y el eventual, al definir cuando se daba la existencia del primero de los mencionados, así pues, se indicó lo siguiente:

"Para la existencia de un trabajo de planta, se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste al servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, "descompostura de máquina" se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".

En consecuencia, podemos concluir, que de acuerdo con la ejecutoria transcrita, debe entenderse por trabajador de planta, todo aquel que realice labores necesarias y permanentes en forma concurrente, que son habituales para los fines de la empresa. Estos dos elementos esenciales, necesidad y permanencia, distinguen al trabajador de planta del que presta otra clase de servicios.

Así pues, estamos de acuerdo con lo sostenido por el Dr. Baltazar Cavazos Flores, al sostener en una de sus obras que: "Todo trabajador es de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición en contrario".⁵

A nuestro parecer es correcto lo esgrimido por el Dr. Cavazos Flores, sin embargo, consideramos que sería oportuno señalar que todo trabajador es de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, siempre y cuando éstos se relacionen directamente con las actividades normales de la empresa, pues en caso contrario caeríamos en el terreno de los trabajadores eventuales.

De igual forma consideramos que no es necesario estipular en los contratos individuales de trabajo si el trabajador será o no de planta, pues dicha circunstancia

⁵CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las Cincuenta Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Trillas, S.A. de C.V. México, 1984, p. 51

se observará al concretizarse dicho pacto individual, es decir, podremos analizar con el desempeño del servicio si aquel trabajador es de planta o eventual.

1.1.1.2. Trabajador de temporada

En algunas actividades como en la agricultura, en la industria hotelera, camaronera, etc., existen trabajos que se desenvuelven exclusivamente en determinada época del año, a estos trabajos se les conoce en la doctrina como trabajos de temporada.

En nuestro Derecho, los trabajos de temporada deben considerarse como trabajos de planta, pues como hemos visto anteriormente, para la existencia de un trabajo de planta se requieren dos elementos: necesidad y permanencia, mismos que concurren en los trabajos de temporada.

Pensemos en las labores agrícolas cada año, en el periodo de las siembras o de las cosechas, se necesita mayor número de trabajadores que en otras épocas, la necesidad es más apremiante en esos tiempos, así mismo existe permanencia, ya que ésta no debe entenderse como continuidad absoluta sino periodicidad.

El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la actual Ley Federal del Trabajo, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores; así, por ejemplo, la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación constituya una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos, claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis de trabajo.

Es oportuno señalar que el trabajador de temporada, es comúnmente denominado también como trabajador cíclico, recalcando la circunstancia de que dichos trabajadores son considerados como de "planta", con todos los derechos y obligaciones consignadas por la Ley Laboral.

1.1.1.3. Trabajador eventual

Es aquel que no reúne las características de trabajo de planta, es decir, es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, por ejemplo, el trabajo de un mecánico especializado que es ocupado por la empresa para resolver un problema determinado y una vez que se cumple ese objetivo el trabajador no sabe si volverá a ser requerido alguna otra vez.

Los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley Laboral como relaciones de tiempo y obra determinados y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza.

El trabajador llamado eventual no es el que como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa.⁶

1.1.1.4. Trabajador de confianza

Como se ha manifestado anteriormente, el concepto de "trabajador" es genérico y no admite ninguna distinción, sin embargo y atendiendo al principio de igualdad consignado por nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus disposiciones existe una categoría especial de trabajador, denominado "trabajador de confianza".

La incorporación del trabajador de confianza a la Ley Laboral es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que realiza o desempeña dentro de las empresas.

Anteriormente, a este personal de confianza se le denominaba empleado de confianza, precisamente por el principio de igualdad entre los trabajadores.

Así pues, el trabajador de confianza es regulado en la actual Ley Laboral en forma pomenorizada en el Título VI, Capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos especiales" precisamente en los artículos del 182 al 186 cuyos textos rezan:

Artículo 182.- "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Artículo 183.- "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

⁶CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. cit. p. 61

Artículo 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Artículo 185.- "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título II de esta Ley."

Artículo 186.- "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

Como puede apreciarse, la Ley Laboral no contempla una definición propia de lo que se debe entender por trabajador de confianza, pues sólo se limita a señalar algunos elementos básicos en función de los cuales se puede llegar a determinar si un trabajador es de confianza o no.

Los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo señalan:

Artículo 9.- "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Artículo 11.- "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

De los preceptos citados, podemos desprender las siguientes características del trabajo de confianza:

a) El trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que se dé al puesto. Esto significa que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara imponer tal calidad; en todo caso, es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que diluciden si se trata o no de una actividad de confianza.

b) Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Con esto se trata de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza, ocasionaren la imputación de tal calidad a un determinado trabajador; se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o

establecimiento, o a una parte de ella que funcione como una unidad de la administración.

c) Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Esto significa que son trabajos que desempeñan aquellas personas que se encuentran en contacto directo e inmediato con el patrón.

El tema del trabajador de confianza es ambiguo y poco claro en la Ley Federal del Trabajo, pues la redacción de los artículos que lo contemplan son poco precisos, así pues, consideramos que debería detallarse más a fondo al artículo 9º del ordenamiento legal citado puesto que no se indica con claridad cuales son aquellas funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de igual forma no sabemos que debemos entender por "carácter general" y mucho menos cuales son aquellos trabajos personales del patrón a los que se refiere el multicitado precepto legal. Todo lo anterior en la práctica del Derecho Laboral tiende a la posibilidad inminente de que cada persona estudiosa del derecho lo interprete como mejor le convenga, dificultad que primordialmente se presenta en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga, así como en los conflictos en los que un sindicato demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo de otro sindicato, por lo que creemos oportuno que este precepto legal deba ser analizado con mayor profundidad.

1.1.2. Concepto de patrón

La Ley Federal del Trabajo vigente nos define a la figura de "patrón" en su artículo 10 cuyo texto reza:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos."

A la persona que recibe los servicios de uno o varios trabajadores también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc.; sin embargo, para efectos del presente estudio es irrelevante la denominación que se le dé, pero consideramos como el más adecuado el de "patrón", siendo éste el término utilizado por nuestra Ley Laboral.

La actual definición difiere substancialmente de la que se había incluido en la Ley Laboral de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Esta definición era errónea, pues como hemos observado y analizado, no es requisito *sine que non* la existencia previa de un contrato de trabajo, para la existencia de una

relación de trabajo, toda vez que actualmente y en términos de lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley Laboral se presume la existencia del contrato entre el que presenta un trabajo personal y el que lo recibe, imputándose la falta del mismo al patrón, con fundamento en lo establecido por el artículo 26 del mismo ordenamiento legal.

Hablamos de que el precepto contemplado en la Ley de 1931 era considerado erróneo pues actualmente nadie sería considerado patrón, por el solo hecho de la no existencia de un contrato de trabajo lo que iría indiscutiblemente en perjuicio de la clase trabajadora.

Estamos de acuerdo con el Lic. José Dávalos, quien sostiene que "el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo más no de la relación laboral".⁷

Del concepto legal actual de patrón, podemos obtener los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral.
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador al verse beneficiado por los mismos.

1.1.3. Concepto de representante de patrón

La representación es una institución jurídica normal consagrada por nuestras leyes civiles y mercantiles. En el campo del Derecho Comercial, la representación ha surgido de la necesidad que ha tenido el comerciante de buscar quien lo substituya de modo estable en la realización de sus negocios y en sus relaciones con el público. Ello ha creado la regla generalmente admitida de que puede hacerse por medio de los representantes lo que se puede hacer personalmente.⁸ Gracias a la representación, la facultad de obligarse que es inherente a toda persona se separa de ella para figurar en la persona del representado.

El negocio verificado por el representante pertenece al principal. El representante no adquiere en las operaciones que realiza como tal, ni derechos ni obligaciones frente a terceros; estos derechos los adquiere el principal por intermedio del representante. Así pues, se dice que la operación realizada con un representante es una operación entre presentes.⁹

La Jurisprudencia Venezolana de Trabajo ha dicho quienes son representantes del patrón, aun cuando éste no les hubiere otorgado la calidad, y en

⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1985. P. 98

⁸ VIVANTE, César. Treatado del Derecho Mercantil. Madrid, 1931, p. 303

⁹ *Ibidem*, p. 305

este sentido ha quedado definitivamente consagrado que "los directores, gerentes, subgerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, todas las personas que a nombre de otros ejerzan funciones de dirección o administración, se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores".¹⁰

El principal o patrón real, quedará, en consecuencia, obligado para los terceros de las negociaciones que realicen sus representantes, pero a la inversa estos representantes no son solidarios del principal en sus relaciones frente a terceros, toda vez que aquéllos, como se observará con posterioridad, son verdaderos trabajadores en relación con sus principales.

La representación patronal evidentemente en materia de trabajo, se ha consagrado para impedir el fraude y evitar la insolvencia de patronos con respecto a los trabajadores, quienes pueden ser contratados por un gerente o director, etc., y quien actúa en nombre de un principal pero que a la hora de asumir las responsabilidades y de satisfacer obligaciones, éste se negare a cumplirlas aduciendo la falta de cualidad e interés e su favor.

Por otra parte, es la representación una institución que no crea ningún lazo de solidaridad entre el representado y el representante; siempre que se trate de representación, el obligado es uno solo, el representado; ahora bien, éste puede no estar obligado y se obliga íntegramente el representante solamente en los casos en que hubiere realizado actos que vayan más allá de la gestión ordinaria de la empresa que se le confía o bien, que se hubiere extralimitado en el uso de las facultades que el representante le confirió en el poder concedido.

Los representantes del patrón como su propio nombre lo indica no son en sí sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

El concepto que sirve de base al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es el mismo que se hallaba en la Ley Laboral de 1931 y que únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla en armonía con la nueva legislación.

Por otro lado, la interpretación nació dentro de la vigencia de la Ley anterior, pues el concepto de representante del patrón no coincide con el mandatario jurídico. El artículo 11 de nuestra Ley Laboral previene que: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores." Como podemos observar la norma en sí no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el Derecho Privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, por lo que podemos decir que

¹⁰ GARCÍA BARILOS, Porfirio, MENDOZO AGUERREVERE, Lorenzo, MILLÁN DEPRETTI, Vicente y GRATEROL ROQUE, Manuel. Tribunal Superior del Trabajo, Sentencia 12-Y-39, Legislación Social Venezolana interpretada por el Tribunal Superior del Trabajo, Caracas, Venezuela, 1944. P. 236

nuevamente el multicitado artículo 11 rompió los principios del Derecho Civil con el propósito de dar satisfacción a los requerimientos vigentes de trabajo.

El Lic. Juan B. Climent Beltrán¹¹, en los comentarios que hace respecto de la Ley Federal del Trabajo y en especial por lo que se refiere al artículo mencionado, señala que de dicho precepto legal se desprenden dos categorías de representantes de la empresa, cuyas funciones no están claramente definidas:

a) Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de carácter general a que se refiere el artículo noveno, los cuales deben considerarse empleados de confianza.

b) Las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en alguna sección de la empresa, sin tener carácter general quienes por consiguiente no son empleados de confianza.

En cualquiera de los casos anteriores, esos funcionarios pueden considerarse representantes del patrón y en tal concepto lo obligarán con sus trabajadores, para dar instrucciones en sus áreas respectivas, etc.

A esta representación del patrón puede considerarse según la terminología de Rocco, "representación sin mandato"¹², o bien, como "mandato presunto" según aduce Rafael Caldera¹³.

No hay que olvidar que esta representación de la que tanto hemos hablado, básicamente se refiere a la representación directa o inmediata para con los trabajadores de una empresa o establecimiento determinado, pero para representar a la empresa en otra esfera de atribuciones, las personas mencionadas por el multicitado artículo 11 de la Ley Laboral, deberán regirse por las normas jurídicas civiles o mercantiles que regulan la vida de la empresa, así pues, por ejemplo, para comparecer a juicio en representación de un patrón no basta con que dicho representante funja como gerente de la sociedad determinada sino que, tiene que tener cuando menos un poder para pleitos y cobranzas en materia laboral desde luego tratándose de conflictos de tal naturaleza, de ahí la gran diferencia que existe entre un apoderado de la empresa y un representante de la misma, ya que el primero forzosamente debe darse mediante un acuerdo de voluntades, esto es, mediante la expedición de un poder notarial o mandato para que tenga plena afectividad, mientras que al segundo no requiere de tales requisitos puesto que es la propia Ley quien le da tal carácter como consecuencia de las funciones que desempeñe en la vida íntima de la negociación.

¹¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Quinta edición. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1992, p. 66

¹² ROCCO, Alfredo. Principios de Derecho Mercantil. Décima edición. Editora Nacional, S.A. México, 1961, p. 262

¹³ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Pedro García, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1972, p. 241

La redacción del mencionado artículo 11 sugiere algunas notables reflexiones, a decir del Dr. Mario de la Cueva¹⁴:

a) Que la enumeración de los representantes del patrón es abierta o bien enunciativa mas no limitativa según podemos apreciar de la frase y *demás personas...*

b) Su finalidad radica en evitar la burla de los derechos de los trabajadores, pues en sinnúmero de casos, personas que no tienen la categoría de mandatarios jurídicos deciden por ejemplo, sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa.

c) Los representantes del patrón obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores.

d) Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones que reciban de los representantes del patrón en términos de lo establecido por la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Sobre el particular cabe señalar que el precepto indicado con anterioridad se refiere básicamente a que el trabajador tiene la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, pero agrega que sólo estarán subordinados en lo concerniente al trabajo, lo que implica que, como se había mencionado anteriormente el trabajador sólo está obligado a acatar las Instrucciones con relación al trabajo contratado, de lo que se desprende que si verbigracia, a un chofer, el gerente general de la empresa lo quisiera poner a lavar los vidrios de la negociación, aquél podría válidamente negarse sin que su conducta implicara una desobediencia, pues el trabajador sólo está obligado a desempeñar su servicio en los términos contratados.

Por otro lado, el maestro Nestor de Buen indica que: "El concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador, al menos, en la actual etapa de la jurisprudencia".¹⁵

De lo anterior, también podemos deducir que no todo el personal de confianza, tiene el carácter de representante patronal, ya que sólo lo serán aquellos que ejerzan actos de dirección o administración en la empresa, verbigracia el chofer del director general de una empresa determinada que además es socio de la misma, a pesar de ser un puesto de confianza, en términos de lo dispuesto por el artículo 9 de la ley laboral, no puede considerarse como representante del patrón, pues no ejerce actos de dirección ni de administración.

1.1.4. La intermediación

El intermediario es una figura del Derecho del Trabajo enmarcada dentro de la fase inicial de celebración del contrato de trabajo y como tal se tiene, en términos

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, S.A. México, 1977, p. 138

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, S.A. México, 1981, p. 446

generales, a quien contrata los servicios de un trabajador en beneficio de un tercero, que se considera, en este caso, al patrono de aquél.

Desde el punto de vista del Derecho Común no es posible concebir al intermediario como un ser autónomo y característico en la relación de trabajo, sin que fuerce toda la Teoría de las Obligaciones. En efecto, son sujetos de un contrato quienes vienen obligados por la convención ya como titulares de los derechos que se ponen en juego en ella, ya como representantes de los verdaderos titulares; quien representa a otro en un contrato no actúa por sí sino en nombre del representado.

Sin embargo, al Derecho del Trabajo se encuentra frente a una realidad que no puede desconocer ni mucho menos ignorar y la cual, si logra escapar a su tratamiento, podría atentar contra los fines que persigue este ordenamiento. El intermediario existe y se mueve en el ámbito de las relaciones de trabajo y cobra validez en cuanto presta un servicio inestimable a los contratantes, aun cuando en muchas ocasiones se utiliza como un medio para evitar la responsabilidad patronal con los directos y evidentes perjuicios que recaen sobre el trabajador.

Esa realidad de la que hablamos es la que viene a ser enfocada por el Derecho del Trabajo, que topa a su paso como un hecho tangible e inevitable, y ya desde sus primeros albores le hace plantear su existencia como una figura individualizada y distinta de los sujetos tradicionales del contrato de trabajo: el patrón y el trabajador.

Algunos consideran que el intermediario es un gestor de negocios, es decir, quien realiza una acción espontáneamente en interés y por cuenta de otro, sin haber sido rogado para ello. Puede darse en efecto, el caso de un intermediario que actúe como un gestor de negocios en las relaciones de trabajo, pero esta hipótesis no es frecuente y al amparo de muchas legislaciones, tampoco posible. En realidad, el intermediario como gestor de negocios debería contratar al trabajador para el patrono, sin que éste tuviera conocimiento; sin embargo, tal como se presenta la relación de trabajo, el patrono o patrón recibe conscientemente la realización del trabajo efectuado, de donde pierde la gestión de negocios una de sus características principales, es decir, la de que el dueño desconoce la intervención del gestor. Por otra parte, muchas legislaciones enmarcan la actividad del intermediario a los requisitos de que haya sido autorizado, previamente, por el patrono o de que éste reciba la obra ejecutada, de donde se deduce que un intermediario así condicionado no podrá ser considerado como un gestor de negocios.

Otros van en al intermediario a un mandatario, pues al contratar a un trabajador no lo hacen en su nombre, sino en el de un tercero, que es el patrón. No obstante que en ocasiones puede comportarse como tal, nos encontramos otras en que no se evidencia la característica de este contrato, como en el caso de la contratación de un trabajador en desconocimiento de la identidad del patrón a quien prestará el servicio.

Desde un punto de vista amplio, intermediario es la persona que media entre dos o más para la realización de un negocio.

Por regla general, la intermediación no se ejerce de manera gratuita, sino que se busca obtener un lucro, debido o indebido, razonable o no.

En el mundo práctico del Derecho Laboral, la intermediación no ha sido vista con buenos ojos, por considerarla como fraude en la responsabilidad que tiene el patrón para con los trabajadores, y porque resulta indignante cuando se especula con el trabajo del hombre como si se tratara de una mercancía.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó del problema del intermediarismo en el artículo 5º, sin embargo, se quedó en el nivel conceptual pues no pasó al terreno de las definiciones.

Al discutirse inclusive la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estudió la posibilidad de suprimir los aspectos legales concernientes a esta figura, sin embargo consideramos que prevaleció la sensatez pues de lo contrario se estaría abriendo una enorme puerta para la explotación del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo vigente es un poco más previsora en cuanto a la regulación de la intermediación, en beneficio de los trabajadores pues los protege contra la insolvencia patronal.

El artículo 12 de la Ley Laboral define al Intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Si bien la Intermediación es un acto previo a la prestación del trabajo personal y subordinado, las garantías que otorga la Ley protegen al trabajador durante toda la vigencia de la relación laboral.

En dicho concepto legal encontramos a la figura del intermediario que funge como tercero y que no recibe el trabajo de la persona contratada, en este orden de ideas hablemos por ejemplo, de las agencias de colocación de personal, bolsas de trabajo, etc.

El artículo 123 fracción XXV de nuestra Carta Magna establece que los servicios de colocación de trabajadores deberán ser gratuitos para éstos, situación que recoge el artículo 14 fracción II de la Ley Laboral al prohibir que los intermediarios reciban retribución o comisión con cargo al salario del trabajador. No obstante ello, en la práctica dicho precepto legal es violado constantemente, pues es frecuente que se exija a quienes solicitan empleo ciertas cantidades de dinero como condición para conseguirles una fuente de trabajo.

El Intermediario y el representante del patrón son dos figuras diferentes que en la práctica tienden a confundirse, a saber, los representantes patronales encargados de realizar las contrataciones del personal no son intermediarios puesto que no actúan a nombre propio, sino a nombre y por cuenta del patrón.

La Ley Laboral con el objeto de evitar fraudes en la prestación del servicio ha determinado que una empresa establecida, que contrate trabajos para ejecutarlos

como elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones, será patrón y no intermediario, como lo establece el artículo 13 del ordenamiento legal citado.

Ahora bien, si la empresa contratista carece de elementos propios o suficientes, será considerada intermediaria y entonces responderán solidariamente los patrones que reciban directamente los beneficios de la obra o servicios y el contratista, de ahí podemos deducir que quien contrata por medio de intermediarios es responsable de las obligaciones que produzca este vínculo; así pues, los trabajadores contratados a través de un intermediario como lo establece el artículo 14 de la Ley Laboral, gozarán de idénticos derechos que los demás trabajadores de la empresa que desempeñen labores similares.

El artículo 15 del ordenamiento legal citado, contiene el supuesto de la empresa subsidiaria o auxiliar, es decir, aquella que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra negociación, y que no dispone de elementos propios o suficientes. Es evidente que no se trata de un caso de intermediarismo, pero la Ley le otorga efectos similares velando por sobre todas las cosas por la seguridad laboral del trabajador.

En este supuesto, la empresa principal y las subsidiarias son solidariamente responsables de las obligaciones laborales contraídas.

Rafael Caldera¹⁶ hace una depurada distinción entre los conceptos de representante del patrón y de intermediario. A su decir, el primero es el que obra de acuerdo con las reglas generales que rigen la figura jurídica de la representación, esto es, la persona o funcionario que actúa en nombre y por cuenta del patrón dentro de los límites establecidos. El intermediario, no actúa en su propio nombre, por lo que quede obligado él mismo con los trabajadores contratados, pero a su vez extiende esa responsabilidad al beneficiario de la obra por cuenta del cual se realice la misma. De ahí se desprenden dos conceptos íntimamente relacionados: el de intermediario o patrón intermediario y el de beneficiario de la obra o patrón indirecto; de manera que, el intermediario tiene la doble condición de su calidad de tal, como agente del beneficiario de la obra y además el de ser también el patrón al que los trabajadores pueden exigirle las responsabilidades laborales directamente, ya que los contrata en su propio nombre.

El Dr. Mario de la Cueva¹⁷ matiza en forma diversa el concepto de intermediario, de acuerdo con la Ley Laboral Mexicana, que contempla una mayor complejidad en las sinuosas situaciones que se plantean en la práctica, y regula esta figura no en función del aspecto formal que se adopte, se llame intermediario o patrón, sino en la garantía que ofrezca para el cumplimiento de las obligaciones laborales ante el trabajador; esto es, se invierten los términos de manera que no es la forma de contratar el servicio lo que define la calidad jurídica del contratante, sino la seguridad jurídica del que presta tales servicios, lo que determina el carácter de aquel.

¹⁶ CALDERA, Rafael. Op. cit. p. 240 y 242

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1975, p. 160

El intermediario puede ser una persona física o una persona moral. Puede ocuparse de la simple contratación o de realizar obras o servicios para un patrón. En ese orden de ideas, el maestro J. Jesús Castorena ha tratado de resolver sobre cuál es la naturaleza jurídica de la figura de la intermediación, diciendo:

"Si se trata de una persona física, la relación será de trabajo. La subordinación del servicio es manifiesta. Si es una persona moral, el planteamiento tendrá que ser distinto. Si la persona moral realiza la contratación para un solo patrón, las personas que se ocupan de esa contratación serán trabajadores del principal; en cambio, si la persona moral hace de la contratación un servicio que ofrece al público y la verifica para quienes la solicitan, será una empresa en sí misma. Si esa empresa guarda la situación prevista por el artículo 15, o sea que no disponga de los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones de trabajo, sólo podrá ser aplicable el precepto indicado si la naturaleza de las empresas es similar; de no serlo, no se producirá la solidaridad a que se refiere la fracción I del texto citado."¹⁸

En conclusión, podemos válidamente decir que el intermediario como tal, no es patrón en términos de lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley Laboral, puesto que su única finalidad es contratar o intervenir en la contratación de una persona para que preste sus servicios e otra, sea física o moral, es decir, porque no contrata por cuenta propia sino por cuenta de un tercero. Ahora bien, cuando los denominados intermediarios constituyen empresas establecidas que contratan trabajadores y cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de esas relaciones laborales, serán considerados como patrones y no como intermediarios; y, en caso de que no cumplan con las obligaciones contraídas con los trabajadores, los beneficiarios directos de las obras o servicios serán solidariamente responsables, debiéndose entender por "elementos propios" a la maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas, etc., situación contemplada por el artículo 13 de la Ley Laboral al señalar "no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". Es evidente que la finalidad de este precepto tiende a evitar que empresas contratistas asuman la responsabilidad jurídica de patrones careciendo de solvencia para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y que con ello, se impida que éstos dejen de percibir las prestaciones derivadas de sus servicios, porque los beneficiarios directos de las obras o servicios se escuden con la formalidad de una empresa aparentemente responsable, para que de esta forma eludan sus responsabilidades laborales; resulta inadecuado incluir en esta responsabilidad solidaria, a las personas físicas que contraten con empresas legalmente establecidas para la realización de una obra o la prestación de servicios y al incumplirse las obligaciones contraídas por esas empresas con sus trabajadores, tengan que asumir una responsabilidad solidaria; como sería el caso de una persona que encomienda la edificación de su casa particular a una compañía constructora legalmente establecida.

¹⁸ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México, 1984, p. 76

1.1.5. Concepto de trabajo

En relación al origen etimológico de la palabra "trabajo", las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *Trabs, Trebis*, que significa *Traba*, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Otros por su parte, ubican al término "trabajo" dentro del griego *Thlibo*, que denota *apretar, oprimir o afligir*.

Por otro lado, algunos más, ven su raíz en la palabra *Laborare* o *Labrare*, del verbo latino *Laborare*, que quiere decir *labrar*, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹⁹

En relación con lo manifestado anteriormente, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta, teniendo por finalidad la creación de satisfactores.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, su artículo 8º define el trabajo como: "Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, desprendiéndose de ello algunos datos importantes: el trabajo supone una actividad humana, por lo tanto, no será trabajo el que realice una máquina o un animal, que desde luego tiende a la obtención de un provecho. Lo contrario del trabajo es el ocio aunque no necesariamente signifique inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas; en tal orden de ideas, la diferenciación entre trabajo y ocio radica en su finalidad, ya que el trabajo tiende a la producción de riqueza, a la consecución de un fin valioso y el ocio no.

Cabe señalar que no todo el trabajo es objeto del Derecho Laboral, ya que por ejemplo, no se puede ocupar del trabajo forzoso, puesto que en este caso entraríamos al terreno de la materia penal, aun y cuando muchos autores sí lo ubican dentro del ámbito laboral, pues consideran que existe una relación netamente laboral con el Estado.

A nuestro Derecho del Trabajo, el único trabajo que le interesa o bien, que regula, es el trabajo subordinado, es decir, la persona que le presta a otra un servicio personal con tal característica. Con posterioridad hablaremos más a fondo de la subordinación como elemento *sine qua non* de la relación laboral.

¹⁹ Diccionario Enciclopédico Espasa, Tomo XIV. Octava edición. Espasa-Calpe, S.A. Madrid, 1979.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

Manuel Alonso García²⁰ dice que el trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad. Con el trabajo el hombre busca siempre un fin y trata, en la mayoría de las ocasiones de satisfacer sus necesidades.

Así pues, podemos caracterizar al trabajo como "toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, predominantemente especulativos y prácticos."²¹

Ha quedado señalado que el trabajo supone actividad dirigida a la transformación de las cosas externas al hombre. Y, en tal sentido, esa realidad puede ser ordenada por el Derecho.

Los diversos aspectos que se dan en el trabajo, actividad, reclaman una atención distinta por parte del ordenamiento jurídico, dando lugar a diferentes sistemas de regulación, pues como hemos manifestado con antelación no es lo mismo el trabajo que se realiza por cuenta propia que el prestado por cuenta de otra persona; intrínsecamente, desde el punto de vista de su naturaleza no existe diferencia entre ambos, pero sí la hay en lo que se refiere al régimen jurídico aplicable.

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 3º define al trabajo afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El concepto de trabajador, según el Lic. Juan B. Climent Beltrán, es de medular importancia porque determina y delimita la aplicabilidad de la Legislación Laboral, puesto que en torno a él se desarrolla la expansión del Derecho del Trabajo que originalmente abarcaba tan sólo el trabajo industrial, ampliando su órbita inclusive al trabajador intelectual, al profesionista, al técnico, etc.²²

La distinción entre el servicio material e intelectual, actualmente carece de importancia jurídica, ya que ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la Legislación Laboral, teniendo únicamente interés en orden a la clasificación de la categoría de los servicios y de las prestaciones; así pues, por ejemplo, la Ley Laboral establece un plazo más corto para el pago del salario a favor de quienes desempeñen un trabajo material, el cual no podrá exceder de una semana, en tanto

²⁰ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Ediciones Ariel. Barcelona, España, 1967, p. 59

²¹ Idem

²² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 47

que autoriza un término de 15 días para el resto de las trabajadoras; sin embargo, consideramos acertada la definición de "trabajo" que nos da el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo vigente.

1.2. La subordinación como elemento característico de la relación de trabajo

La subordinación como tal tema lo indica es precisamente el elemento *sine qua non* o vital para que se pueda hablar de una relación de trabajo y que desde luego es el elemento que diferencia a dicha relación con cualquier otra, como por ejemplo, la civil, mercantil, etc.

Esta característica es seguramente la más importante; efectivamente un hombre puede prestar otros servicios personales y no estar ligado por una relación de carácter laboral o de trabajo, como por ejemplo ocurre en las relaciones de tipo mercantil, etc.

La Ley Laboral de 1931 nos hablaba prácticamente de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que desde luego se prestó a que los estudiosos del Derecho especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar cómo debería hacerse o realizarse el trabajo y la dependencia tenía un sentido netamente económico puesto que al trabajador, a través del salario dependía de su patrón. Los razonamientos descritos anteriormente no eran correctos, pues un individuo podía prestar servicios a varios patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos; tampoco puede hablarse de dirección, ya que al patrón no es un maestro, sino que lo que necesita es que el trabajador quede sujeto a su autoridad.

Como se ha manifestado, el problema surgió a propósito de la letra del artículo 17 de la Ley anterior que señalaba que: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Del precepto citado se infería que sólo podría existir un contrato de trabajo cuando el trabajador "dependiera" económicamente de un patrón, lo que trajo incertidumbres en la aplicación del Derecho Laboral.

El factor "dirección" era totalmente inadecuado puesto que en el caso de que un trabajador determinado tuviera conocimientos técnicos superiores a los del patrón, ello excluía la posibilidad de que hubiera "dirección" y por consiguiente no podía hablarse de relación laboral, lo que en la práctica también tuvo consecuencias graves.

A partir del año de 1944, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, analizando lo dispuesto por el multicitado artículo 17 de la Ley Laboral que en aquella época estaba en vigor, empezó a utilizar el término "subordinación" al señalar prácticamente que la Ley no establecía como uno de los requisitos esenciales del

contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refería a la dependencia-subordinación.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo confirmó lo manejado en los criterios tanto de la doctrina como de la jurisprudencia, al señalar en su artículo 20 que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...".

Como hemos señalado, el precepto legal citado tiene un error en cuanto a su redacción misma, pues consideramos que el único elemento real característico de la relación laboral, lo es la subordinación, mas no el pago del salario en sí, como conducta posterior al inicio de la relación de trabajo, pues es mejor hablar de "pacto de salario" en lugar de "pago de salario". Mismo criterio sostiene el Dr. Mario de la Cueva al señalar lo siguiente: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de trabajo. Agregaremos solamente que la declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrono, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje".²³

Al criterio anterior, nosotros añadiríamos que en el caso de que no se haya pactado el salario, en el contrato individual del trabajo, por no haberse celebrado éste, la Ley Laboral vigente presume la existencia de dicho pacto entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe en términos del artículo 21 de dicho ordenamiento legal, además en dicho contrato debe establecerse la forma y el monto del salario, en términos de lo dispuesto por la fracción VI del artículo 25 de la Ley Laboral, por lo que en ese orden de ideas, al no pactarse el mismo se estará a lo dispuesto por los artículos 85, 86 y 88 de la Ley Federal del Trabajo, y en su caso a los salarios generales mínimos o profesionales establecidos por la Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

En conclusión, podemos observar que el pago del salario en sí, no constituye un elemento indispensable para que se dé una relación de trabajo.

Estamos de acuerdo con lo precisado por el Doctor Nestor de Buen al señalar que con la redacción del artículo 20 de la actual Ley Laboral, no ha quedado resuelto de manera definitiva que la subordinación sea la nota esencial de la relación de trabajo, pues existen otras relaciones en las que también se produce el elemento de la subordinación, como lo es por ejemplo en el caso de "el mandatario" que en el

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 204

desempeño de su encargo se sujeta a las instrucciones recibidas del mandante y que en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas.²⁴

Así también estamos de acuerdo en que hablando de la expansión del derecho Laboral debería introducirse en dicho Derecho, la regulación de toda conducta humana que suponga una prestación de servicios remunerada.

Por subordinación se entiende conforme a lo establecido por el Diccionario para Juristas, como "sujeción al mando, orden o dominio de uno".²⁵

Así pues, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados en Materia Laboral, en sus diversas ejecutorias y jurisprudencias, nos han dado mayores elementos para entender a la figura de la "subordinación" como lo apreciamos de las siguientes tesis:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

A.D. 688/79.- Salvador Medina Sotocahe y otro.- 13 de junio de 1979.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

A.D. 2621/77.- Jorge Lomel Almeida.- 22 de septiembre de 1977.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

A.D. 7081/77.- Neñali de los Santos Ramírez.- 12 de marzo de 1978.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

A.D. 744/78.- Gregorio Martínez Spiro.- 26 de junio de 1979.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Moisés Cabeja García.- Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

A.D. 4811/78.- Remigio Jiménez Márquez.- 2 de agosto de 1978.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Moisés Cabeja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

-Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 156.

SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO (PROFESIONISTAS). La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su

²⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 521 y 522.

²⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones, S de RL. México, 1981, p. 1277

representante, a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

A.D. 7070/80.- Fernando Leuvin Méjicos.- 30 de marzo de 1981.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Herrera.

A.D. 6696/76.- Jorge Zárate Mijangos.- 11 de enero de 1976.- Cinco votos.-

Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

A.D. 2621/77.- Jorge Lomeli Almeida.- 22 de septiembre de 1977.- Cinco votos.-

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

-Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 229 y 230.

PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE.- Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento que se hizo constar el contrato celebrado, se hubiera denominado a éste "de prestación de servicios".

A.D. 1843/81.- Luis Raúl Estrada Gallegos.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Richardo Blake.

A.D. 6383/81.- José María Díaz de León.- 15 de marzo de 1982.- Cinco votos.-

Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Richardo Blake.

A.D. 1291/81.- Vidal Gallardo Xelo.- 27 de agosto de 1981.- Cinco votos.-

Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

A.D. 1222/81.- Ignacio Vargas Real.- 29 de junio de 1981.- Cinco votos.- Ponente:

David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.

A.D. 1455/80.- Abel Porras Rodríguez.- 8 de octubre de 1980.- Unanimidad de

cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

-Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 19 y 19.

RELACION DE TRABAJO.- EXIGE LA SUBORDINACION DEL TRABAJADOR AL PATRON.- No hay relación de trabajo entre la persona que tiene instalado un taller de servicios a disposición del público y la que aprovecha esos servicios, aun cuando se presten directamente por aquélla, pues falta la subordinación de una hacia otra, que es característica de la relación laboral.

A.D. 8212/84.- Camilo Zamora Romero.- 21 de agosto de 1985.- Cinco votos.-

Ponente: Leopoldino Ortiz Santos.- Secretario: Arturo Hernández Torres.

Precedente:

A.D. 3829/71.- Eleuterio Sánchez Jaramillo.- 4 de febrero de 1972.- Cinco votos.-

Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

-Informe 1986, Cuarta Sala, Pág. 40.

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA.- Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ellos. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en

actitud de imponer su voluntad al trabajador y ésta está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, exista la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si exista relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

A.D. 8242/83.- Rogelio Gutiérrez Gutiérrez.- 18 de septiembre de 1985.- Cinco votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Precedentes:

A.D. 1466/80.- Abel Porras Rodríguez.- 8 de octubre de 1980.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

A.D. 3338/84.- Marcelo de la Cueva y Foucade.- 1 de febrero de 1985.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

-Informe 1985, Cuarta Sala, Págs. 40 y 41.

Algunos autores han manifestado que el concepto de subordinación es un resabio de la autoridad burguesa que los patronos ejercían sobre sus trabajadores, pero que ya no corresponde a la realidad actual. Han comentado que la disposición es repugnante porque va en contra del sentido ideológico del artículo 123 Constitucional especialmente de su mensaje.

La exposición de motivos del proyecto del artículo 123 referido con antelación, dijo que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para de esta forma evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués, términos tales como el de la subordinación.

Consideramos que el vocablo "subordinación" debería ser suprimido de la Ley Laboral porque el trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, también se está obligando a obedecer a éste en la realización del trabajo contratado, lo que infiere desde luego en la existencia de dicha subordinación.

Así pues, podríamos deducir que: trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal.

1.3. El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y sus excepciones.

Uno de los sistemas de protección establecidos por la Ley Federal del Trabajo, es la "estabilidad en el empleo", misma que en pocas palabras, consiste en dar seguridad al trabajador, de tener un ingreso fijo y permanente a cambio de sus servicios. Permanencia que marca nuestra Ley Laboral en sus artículos 25 fracción II, 35, 36, 37 y 39 en relación con la fracción XXVII, inciso H) del artículo 123 Constitucional y 5ª fracción XIII de su propia Ley Reglamentaria.

Al sector patronal no le gustan los riesgos de permanencia en el empleo y cabe destacar que México es un país en el que dicha estabilidad es relativa.

Una de las clasificaciones más importantes de los contratos de trabajo en materia laboral, es atendiendo a su duración, la cual se encuentra reglamentada en los artículos del 35 al 40 básicamente de la Ley Federal del Trabajo, al señalamos:

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

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por la Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

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

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

De lo anterior, podemos observar que nuestra actual Ley Laboral contempla prácticamente cuatro clases de contratos por razón de su duración: el contrato por tiempo indeterminado o comúnmente denominado indefinido, el contrato por tiempo determinado, el contrato por obra determinada y el contrato para la inversión de capital determinado.

Como antecedentes legislativos sobre el presente tema, el Lic. Euquerio Guerrero dice: "En la minuta del proyecto de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional aprobada por la Cámara de Diputados en 1925, la duración del contrato se reglamentó en los artículos 12 y 13, mencionando el primero tres tipos de contratos: por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Restringió la celebración de contratos por tiempo fijo a los trabajos que por su naturaleza fueran transitorios o temporales, y en el artículo 14 definió el contrato de obra determinado

como "todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con condiciones claramente expresadas". En el estudio que sobre el particular formuló la Cámara de Senadores, se introdujeron algunas modificaciones que en esta materia sólo afectaban a la restricción inicial para celebrar contratos por tiempo fijo, pues en la reforma se pretendía que también existiera la posibilidad de hacerlo por voluntad de las partes contratantes. En el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal de 1928, se especificó que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo sería cuando menos de seis meses y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio, se entendería que el contrato había sido prorrogado por tiempo indefinido. Este artículo sufrió una modificación cuando se discutió el proyecto, pues se dijo que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo definido, por tiempo fijo o para obra determinada; pero se añadió: "si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogara dicho contrato por tiempo indefinido, mientras existan ambas circunstancias". La representación patronal, a su vez sugirió un precepto en el que se consideraba que la duración de los contratos por tiempo fijo no podría exceder de un año y se añadió el siguiente párrafo, que es muy ilustrativo: "Salvo estipulación en contrario, se entiende que los contratos de trabajo tienen un período de treinta días, durante los cuales el trabajador debe demostrar su aptitud, pudiendo el patrón, antes o a la expiración del período de prueba, prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad alguna para el mismo". En este proyecto también se hablaba, al referirse al contrato verbal de trabajos accidentales cuya duración no excediera de un mes. Igualmente mencionó la posibilidad de celebrar contratos a precio alzado. En el llamado "Proyecto Portes Gil", se insistió en clasificar los contratos así: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, y en considerar prorrogado el contrato por tiempo fijo, si vencido el término del mismo subsistía la materia de trabajo. El proyecto también hablaba, al referirse al contrato verbal de "laboras accidentales o temporeles que no excedan de noventa días". Igualmente mencionaba el contrato a precio alzado. Así llegamos a la redacción de la Ley vigente..."²⁶

Como se ha podido observar, con un notable acierto la actual Ley Laboral reprodujo la tesis de la Legislación de 1931 al sostener primordialmente que las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado o indefinido, en tanto subsista la materia que les dio origen. Esta afirmación es de gran importancia en nuestro Derecho Laboral vigente, puesto que la estabilidad en el trabajo prácticamente sería una falacia o mentira si pudieran establecerse libremente períodos de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos lo cuales quedaría disuelta o terminada la relación y separado el trabajador en su caso, de la empresa.²⁷

El artículo 35 de la Ley Laboral nos da precisamente la regla general en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo al señalarnos que a falta de estipulaciones

²⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa, S.A. México, 1980, p. 96 y 97

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 222

expresas, la relación será por tiempo indeterminado, lo que desde luego trae como consecuencia la estabilidad en el empleo de la que hablaremos con posterioridad.

Los artículos 36, 37 y 38 del ordenamiento legal citado, nos mencionan las excepciones al principio o regla general señalado en el párrafo inmediato anterior, al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinados o bien, para la inversión de capital determinado, esta última en franca decadencia en nuestro País.

Es importante señalar que para el establecimiento de cualquiera de las excepciones a la regla general en cuanto a la duración de la relación de trabajo debe forzosamente estipularse en el contrato individual de trabajo celebrado entre patrón y el trabajador, pues de lo contrario y en términos del artículo 35 de la Ley Laboral ya citado, la relación de trabajo será por tiempo indefinido o indeterminado, aun y cuando la función que desempeñe el trabajador hubiese podido encuadrar en cualquiera de las excepciones a las que hemos hecho referencia.

En cuanto a la regla general de la duración indefinida del contrato y/o relación de trabajo, Ramírez Gronda señala que: "El contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo tanto como sea posible".²⁸

La continuidad del contrato de trabajo, viene a ser un elemento imprescindible a la estabilidad del trabajador en el empleo, el mismo que reviste la mayor importancia desde el punto de vista jurídico de la protección del hombre que trabaja, lo que se refleja también en el campo económico-social. "Para el que trabaja representa la seguridad de una ocupación duradera y, posiblemente estable hasta obtener el límite de edad de retiro, de su jubilación, y durante esa época la seguridad económica para el sostén de su familia. Para el patrón, esa estabilidad representa la mejor manera de poder contar con un elemento apegado a la empresa y cada vez más conocedor de la producción y técnica de la negociación. El empleado con años de servicio en la empresa, sabedor de los secretos de la misma, llega a ser un factor de confianza para su desenvolvimiento".²⁹ Es por ello que la regla general de la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indeterminado o indefinido.

En cuanto a los contratos por tiempo indefinido, como regla general del Derecho del Trabajo, podemos obtener las siguientes significaciones:

- a) Que de no existir causa justificada para la celebración de un contrato por obra o tiempo determinado, el contrato relativo deberá tener el carácter de indefinido.
- b) Que de no pactarse por escrito un contrato por obra o tiempo determinado, aun cuando exista causa real que justifique a uno u otro, el contrato siempre será por tiempo indeterminado.

²⁸ RAMIREZ GRONDA, Juan. El Contrato de Trabajo. Editorial Ideas. Buenos Aires, Argentina, 1945, p. 579

²⁹ PEREZ PATON, Roberto. Concepto sobre el Derecho de la Estabilidad en el Empleo. En Revista Mexicana del Trabajo. México, 1959, números 11 y 12, p. 75 y 76

c) Que aún celebrado por escrito al contrato por obra o tiempo determinado, si la realidad de las cosas es que la materia de trabajo ejecutada por el trabajador tiene carácter permanente, normal y necesaria dentro de la empresa, el contrato deberá entenderse como indeterminado, de no hacer esto la empresa, el trabajador podrá demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el reconocimiento del carácter indefinido de su contrato; que se le respeta su carácter de trabajador de planta. En la actualidad estas demandas de reconocimiento son casi nulas, puesto que al interponerse las mismas se corre el grave riesgo de que el patrón despidiera al trabajador.

Las excepciones a la regla general del contrato de trabajo por tiempo indefinido como se han señalado anteriormente son: por obra determinada, por tiempo determinado o por inversión de capital determinado.

Nuestra Ley Laboral señala en primer lugar, que el contrato por obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza. Este tipo de contrato en la actualidad se da con mayor frecuencia en la industria de la construcción, pues por ejemplo, cuando se proyecta la construcción de un edificio, se utiliza numeroso personal para la edificación del mismo como lo son albañiles, plomeros, carpinteros, etc., es decir, se puede señalar en el contrato de trabajo que tal o cual trabajador estará subordinado al patrón en tanto existe la edificación del bien inmueble, por lo que al concluir la misma, automáticamente trae consigo la ruptura del vínculo contractual, precisamente en términos de lo establecido por la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. En este ejemplo podría también tener cabida el contrato por tiempo determinado, al señalarse la fecha aproximada en la cual quedará concluida la edificación del inmueble, por lo que si al llegar el término del vencimiento del mismo no ha concluido la obra, automáticamente el contrato quedará prorrogado hasta en tanto dure la misma y al término de éste traerá como consecuencia la terminación de la relación de trabajo; sin embargo, consideramos más oportuno en tratándose de estas obras, la realización del contrato por obra determinada.

Existen numerosos ejemplos sobre este tipo de contratación, y frecuentemente también se da en la industria cinematográfica, en la que se puede establecer dicho contrato mientras dure, por ejemplo, el rodaje de una película determinada y feneciendo la filmación de la misma automáticamente se da por terminada la relación de trabajo para con el personal.

Otra excepción a la regla general lo es el llamado contrato por tiempo determinado, regulado por el artículo 37 de la Ley Laboral vigente, en el que nos dice que sólo puede estipular dicho contrato cuando así lo exija su naturaleza, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley.

Este contrato reviste importancia puesto que si al concluir el término de vencimiento del mismo subsisten las causas que le dieron origen, automáticamente la relación de trabajo continuará vigente hasta en tanto subsista la materia del trabajo. En este orden de ideas, si un trabajador específico, al fanecer el plazo estipulado en

el contrato, es separado de su empleo y considera que la materia del mismo aún subsiste, lo que debe demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es precisamente la prórroga del contrato de trabajo.

Otra excepción a la regla general es el llamado contrato de trabajo para la inversión de capital determinado. Esta excepción está contemplada en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo. Según este ordenamiento es factible en la industria minera, someter la duración de los contratos a la inversión de capitales, bien sea para restaurar una mina, bien para llevar a cabo obras de explotación. El maestro Castorena estima que: "La intención del legislador es la de impulsar la actividad minera, restringiendo las responsabilidades del inversionista en razón del carácter aleatorio de la industria".³⁰

Sobre estas excepciones al principio general de que las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido, encontramos en los textos legales numerosas ejecutorias y jurisprudencias al respecto que nos ilustran más detenidamente a las mismas, por lo que a continuación señalamos algunas de ellas:

CONTRATO DE OBRA DETERMINADA. PAGO DE SALARIOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR. Cuando los servicios prestados por los trabajadores no son por tiempo indefinido, sino para la realización de una obra determinada, el patrón sólo está obligado a pagarles, en caso de que los despidiera injustificadamente, los salarios correspondientes a los días en que por causas imputables al propio patrón dejaron de laborar, y que se desprendan del contrato respectivo de la obra determinada para la cual fueron contratados, ya que sería ilógico, injusto e imposible económicamente imponerle la obligación de pagarles también los salarios que hipotéticamente dejaron de percibir por causas no imputables a dicho patrón.

A.D. 3243/74.- Alejandro Enríquez Zúñiga.- 3 de julio de 1975.- Cinco votos.-

Precedente:

A.D. 2821/73.- Tesis "El Alamo" S.A. 18 de septiembre de 1973.- Unanimidad.

-Informe de 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 57.

CONTRATO DE OBRA DETERMINADA SU NATURALEZA. No debe confundirse la relación contractual de índole civil establecida entre el patrón, en su carácter de contratista, con un tercero y la diversa relación contractual de índole laboral que vincule al primero con sus trabajadores; pues al el patrón no prueba que el contrato individual de trabajo de un obrero contiene la estipulación expresa por obra determinada, en los términos de su contestación, el laudo que lo condena al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos, no viola garantías individuales.

A.D. 1578/75.- Eusebio Rendón Martínez.- 2 de agosto de 1975.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Jorge Barcocho Álvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cole.

-Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 15.

³⁰ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta edición. México, 1964, p. 90

CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE PUEDE DARSE POR LEGALMENTE TERMINADO. Un contrato de trabajo puede terminarse legalmente cuando, como en el caso concreto, tenga como finalidad substituirse temporalmente a otro trabajador, y el trabajador substituido se incorporará a sus labores, supuesto en el que la empresa no incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada al dejar de emplear al trabajador substituto, máxime al el patrón cumplimenta los extremos a que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo referencia en los contratos extendidos que la contratación obedeció o a la necesidad de substituir temporalmente a otro trabajador.

A.D. 1478/79.- Gabriel Espinoza Dueñez.- 18 de octubre de 1979.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Precedente:

A.D. 8488/78.- Pablo Avilés de los Santos.- 1º de abril de 1978.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

-Informe de 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 82.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede determinar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo determinó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado el trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que ésta había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

JURISPRUDENCIA

Quinta Epoca:

Tomo LII, Pág. 1882.- Chavero Cándido y Compa.

Tomo LIX, Pág. 3318.- Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, Pág. 8882.- Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, Pág. 8882.- Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, Pág. 1411.- Sinclair Pierce Oil, Co.

-Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 29 y 30.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por

tiempo determinado sólo puede concluir el vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, el prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha determinación que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

JURISPRUDENCIA

- A.D. 5126/79.- Miguel Esteban Martín.- 20 de febrero de 1980.- Cinco votos.- Ponente: Juan Mislata Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.
- A.D. 681/79.- Margarito Carbente Ortiz.- 28 de enero de 1980.- Cinco votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villacán Roldán.
- A.D. 6231/79.- Banco de Crédito Rural del Centro, S.A.- 7 de febrero de 1980.- Unanidad de cuatro votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.
- A.D. 6548/79.- Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Beutista.- 11 de febrero de 1980.- Unanidad de cuatro votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landá.
- A.D. 3985/79.- Ramón Torres Fuentes.- 18 de febrero de 1980.- Cinco votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Jorge Olvera Toro y Alonso.- Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 30 y 31.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SOLO SE PUEDE EXIGIR SU PRORROGA MAS NO EL EMPLEO DE PLANTA. Cuando en un contrato colectivo de trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como en los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de un contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y a la materia del trabajo.

JURISPRUDENCIA

- A.D. 6769/81.- Isaac Carreras Ramírez.- 8 de septiembre de 1982.- Cinco votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Fernando López Murillo.
- A.D. 6740/77.- Roberto Madrigal Sánchez.- 9 de marzo de 1981.- Cinco votos.- Ponente: Juan Mislata Calleja García.- Secretario: Catalina Pérez Bárcenas.
- A.D. 2546/81.- Patróns Mxicanos.- 24 de agosto de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Angel Carvajal.- Secretario: Roberto Torres H.
- A.D. 7643/81.- Patróns Mxicanos.- 24 de agosto de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Angel Carvajal.- Secretario: Roberto Torres H.
- A.D. 866/82.- Gregorio Cobos Gallardo.- 24 de agosto de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Angel Carvajal.- Secretario: Roberto Torres H.- Informe de 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 6.

1.4. La estabilidad en el trabajo.

La relación de trabajo como hemos manifestado con anterioridad es de tracto sucesivo. Esto es, no se consume con la ejecución de un solo acto sino que, por el contrario, perdura en el transcurso del tiempo mediante la realización de múltiples, repetidos y variados actos laborales. Es un vínculo jurídico que liga prolongadamente al trabajador con el patrón.

Para designar esta prolongación de la relación de trabajo se han utilizado un sinnúmero de vocablos; entre los más conocidos están los de: continuación y estabilidad.

Nosotros nos decidimos por utilizar el vocablo "estabilidad", porque designa con mayor propiedad y nitidez la figura jurídico-laboral del presente tema, ya que alude a lo que dura, se prolonga o se mantiene en el transcurso del tiempo.

Nuestra anterior decisión se fortalece porque aun cuando la Constitución (artículo 123-A, fracción XXII) y la Ley Federal del Trabajo (artículo 49) al instituir dicha figura jurídica laboral no utiliza el vocablo "estabilidad", los tratadistas mexicanos y la jurisprudencia al referirse a ella, lo usan uniformemente.

Sintetizando, podemos afirmar que por su connotación y por su uso, el nombre más adecuado para designar a la figura que nos ocupa es el de "estabilidad" y que su significado, en una versión preliminar e introductoria que posteriormente analizaremos, es el de duración, prolongación o mantenimiento de la relación de trabajo en el tiempo, basado prácticamente en dos cuestiones:

- a) El deseo de permanencia.
- b) Existencia de razón o causa para extinguir la relación de trabajo.

Como es fácil advertir, por lo hasta ahora planteado, la estabilidad es uno de los aspectos de estudio de la relación de trabajo desde el punto de vista de su duración como lapso de tiempo de su continuidad.

Roberto Muñoz Ramón nos dice que: "La doctrina de los autores nacionales ha proclamado que México es el precursor mundial de la regla de estabilidad en el trabajo y que ésta regla constituye la columna vertebral de nuestra legislación vigente".³¹ Asimismo, cita las opiniones al respecto de algunos doctrinarios del Derecho Laboral:

"Mario de la Cueva³² afirma: "El Derecho Mexicano del Trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo, la fracción XXII del artículo 123 que consagra la estabilidad de los trabajadores en su empleo, es un ejemplo para el mundo", la regla de la estabilidad nació en Querétaro en 1917, sin que pueda decirse quien fue su autor, con la idea de dar seguridad a la vida obrera; la estabilidad en el

³¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México, 1983, p. 279 y 280

³² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1984, p. 219 y 220.

trabajo apareció en nuestro Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo, son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el nuevo derecho del trabajo."

"Alberto Trueba Urbina³³ sostiene: "Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad de personas, sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo."

"Euquerio Guerrero³⁴ también defiende la regla de la estabilidad en el trabajo cuando expresa: "Siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labrar su porvenir, con tanto mayor razón en la evolución de la contratación colectiva, que el tiempo de servicio va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo."

"Nestor de Buen³⁵ dice: "El principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo es una de las manifestaciones, sin duda la más importante del derecho del trabajo."

Como ya manifestamos anteriormente, hemos sostenido que lo que importa en la relación laboral es la prestación del servicio, exista o no contrato de trabajo exponiendo que la relación y el contrato causan los mismos efectos.

Estos efectos de los que hablamos son principalmente por lo que respecta al patrón, el obtener la fuerza de trabajo, y para el trabajador, la remuneración o pago del salario unidos por el vínculo de la subordinación.

Al hablar de la duración de las relaciones de trabajo, se hable siempre de la estabilidad en el empleo, es decir, este principio radica en el derecho del trabajador a permanecer en su empleo siempre que el trabajo que realiza sea necesario, mientras no incurra en una causal de rescisión, salvo lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Al principio de la estabilidad en el empleo, que como hemos expresado es el derecho de los trabajadores a permanecer en el trabajo y a tener prácticamente asegurado un salario, existen algunos obstáculos, a los que Ramírez Fonseca denomina como excepciones al principio de estabilidad, manifestando que: "Son

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, S.A. México, 1962, p. 297.

³⁴ GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 64.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México, 1974, p. 646.

aquellas que van a surgir como causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.³⁶

De acuerdo con el artículo 48 de la Ley Laboral vigente, el trabajador al ser separado de su empleo puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, es decir, asegurar la estabilidad en su puesto o bien, a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, desde luego integrado en términos de los artículos 84 y 89 del ordenamiento legal citado.

En este orden de ideas, si el trabajador opta por la reinstalación y suponiendo que existe de por medio materialmente el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el laudo que recae a dicho conflicto es favorable a los intereses del trabajador, el patrón puede negarse a la reinstalación condenada, mediante el pago de las indemnizaciones contenidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, mediante el pago de daños y perjuicios de acuerdo con lo establecido por la fracción XXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna al señalar que: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado e indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto".

La fracción XXII del artículo 123 aludido señala que: "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".

De lo anterior se desprende que la estabilidad en el empleo contemplada por nuestro Derecho Laboral, no es en sí absoluta, sino por el contrario relativa, al establecer en el artículo 49 de nuestra Ley Laboral las excepciones por las cuales los patronos pueden eximirse sin causa justa de la obligación de reinstalar a los trabajadores cuando son condenados en juicio a tal cuestión.

El precepto legal señalado anteriormente nos dice que el patrón está eximido de la obligación de reinstalar a los trabajadores en los siguientes casos:

- I.- Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esté en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Sobre esta fracción, el Lic. Juan B. Climent Beltrán³⁷ señala que la misma ofrece un sinnúmero de dificultades en la práctica, pues cuando hablamos del patrón

³⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Segunda edición. Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1970, p. 17.

como persona física, la problemática es sencilla porque si en juicio se demuestra la incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, este último puede válidamente negarse, acogiéndose al beneficio que le concede la fracción en comento, sin embargo, la aplicación de esta fracción se complica cuando el patrón es una persona moral, específicamente cuando hablamos de empresas de gran tamaño, porque el contacto que tiene el trabajador con ella es impersonal, no obstante ello verigracia podría existir una fricción grave con un gerente, el cual desde luego no se identifica como patrón, aun cuando es representante del mismo, en este orden de ideas, el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador aun cuando la fricción que comentamos vaya en detrimento de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico.

En esta fracción debemos entender por trabajadores domésticos como aquellas personas que prestan servicios de aseo, asistencia y los propios o inherentes de una persona o familia en términos del artículo 331 de la Ley Laboral, considerando lógica la redacción de esta fracción.

V.- Trabajadores eventuales.

Es importante señalar que este artículo 49 del que hablamos, en la práctica cotidiana tiene poca aplicación puesto que generalmente los patrones que son condenados a reinstalar a un trabajador, no se niegan a ello precisamente por las cuantiosas indemnizaciones que tendrían que pagar en términos de lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, pues se ha tomado vicioso el reinstalar al trabajador y después despedirlo nuevamente, y así sucesivamente con el único afán de ganar el conflicto por cansancio no pegando las indemnizaciones a las que hemos hecho referencia, y de esta forma poder negociar o transigir la posible liquidación del trabajador favoreciendo desde luego a sus intereses.

Es también importante indicar que los patrones no pueden negarse a reinstalar a los trabajadores, si no se ubican dentro de los supuestos o hipótesis establecidos por el multicitado artículo 49 de la Ley Laboral, si así lo hiciesen, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su defecto los auxiliares de la misma deberán emplear los medios de apremio consignados en el artículo 731 del ordenamiento legal citado para asegurar el cumplimiento de la resolución en la que se condena al patrón a reinstalar a determinado trabajador.

Los medios de apremio a los que hacemos referencia son:

I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.

II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.

³⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 127.

Esta medida de apremio en tratándose del cumplimiento por parte del patrón e reinstalar al trabajador no cobra ninguna aplicación.

III.- Arresto hasta por 36 horas.

Desde nuestro punto de vista, la problemática se presenta en el momento en que al patrón le es aplicado el arresto al que se refiere el artículo 731 de la Ley Laboral puesto que, si después de ello el patrón se sigue negando a reinstalar al trabajador, sin encontrarse en los casos de excepción previstos por el artículo 49 de la Ley Laboral, de qué otra forma se le puede obligar a dicho patrón para cumplir con la reinstalación; consideramos que en tal orden de ideas, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá dar vista al Ministerio Público denunciando el hecho del incumplimiento por parte del patrón, y de esta forma poder configurar la posible conducta delictiva de éste, en términos de lo establecido por los artículos 178 y siguientes del Código Penal para el Distrito Federal, y de esta manera obligar al patrón a reinstalar al trabajador que hubiese obtenido resolución favorable en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso concreto, si se trata de un patrón persona física, la aplicación establecida por el Código Penal, no tiene mayor dificultad, sin embargo, la encontramos tratándose de las personas morales, puesto que a quién se le aplicarían dichas sanciones? Somos de la opinión que si la sociedad tiene su representación, constitutivamente hablando, mediante un consejo de administración, toda la fuerza de la Ley deberá recaer sobre el presidente de dicho consejo, salvo que éste acredite que aun cuando dio el orden de reinstalar a un trabajador, otra persona incumpliendo con la misma se hubiese negado a ello, y en el caso de que su representación recaiga sobre un administrador único, desde luego éste será el responsable salvo en el caso de excepción al que nos hemos referido cuando hablamos de que la representación está a cargo de un consejo de administración.

Es importante señalar que la estabilidad en el empleo debe perdurar y no hacerse nugatoria aun cuando en la práctica a veces así lo sea, puesto que los patrones pudiendo tener la facultad de negarse a reinstalar a cualquier trabajador, podrían válidamente no pagar prestaciones establecidas en los contratos individuales de trabajo, en los contratos colectivos de trabajo o inclusive en los muy controvertidos contratos ley, es el caso, verbigracia, de las jubilaciones, puesto que pensemos que un trabajador que tiene derecho a una jubilación por haber alcanzado 30 años de servicios y de esta forma gozar de una pensión vitalicia, sea separado de su empleo al faltarle un año para alcanzar dicha jubilación, si la estabilidad en el empleo fuere nugatoria, esa prestación no existiría pues el patrón pagando tan sólo las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Laboral, se secudiría su obligación contractual respecto a la multitudina jubilación.

Así pues, consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener mucho cuidado en la ejecución de sus resoluciones, debiendo solicitar al Ministerio Público se aplique toda la fuerza de la Ley sobre aquellas personas que se nieguen e cumplimentar los laudos, resoluciones o acuerdos que se dicten en atribución a sus

facultades, pues en la práctica, en rara ocasión se solicita del Ministerio Público se inicien averiguaciones previas para configurar la posible conducta delictiva.

La reinstalación forzosa en la práctica tiene poca fuerza de aplicación de hecho, pues jurídicamente hemos visto que si la tiene, sin embargo, a lo largo del tiempo que hemos estudiado el ámbito laboral, inclusive llevado a la práctica, los patrones despiden a sus trabajadores cuantas veces les viene en gana, negando en los conflictos originados dicho despido y ofreciéndoles el trabajo con el único afán de invertir la carga probatoria respecto a dicho despido, y ya reinstalado al trabajador nuevamente es despedido de su empleo originando un nuevo conflicto y así sucesivamente. Asimismo observamos, que cuando los patrones son condenados en juicio a reinstalar a algún trabajador, con el pago desde luego de los correspondientes salarios caídos o vencidos, en la práctica dichas reinstalaciones nunca llegan a materializarse, por llegarse a convenios previos a la fecha en que materialmente se iba a dar la multitudada reinstalación.

1.4.1. Concepto y antecedentes

Numerosos tratadistas han incursionado sobre el tema, dando diversos conceptos de lo que en sí es la estabilidad en el empleo.

Por su parte, Mario de la Cueva opina que: "La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación."³⁶

Mario L. Devail dice: "La estabilidad en el sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada."³⁷

Mateo Juan Pistone sobre el particular señala: "La estabilidad es el derecho de protección razonable tendiente a la conservación del empleo o remuneración, del trabajador público y privado, jurisdiccionalmente garantizado, que dificulta la rescisión de la relación laboral y especialmente contra la cesantía o despido arbitrario."³⁸

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Porrúa, S.A. México, 1978, p. 216.

³⁷ DEVALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipografía Editora Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1948, p. 193.

³⁸ PISTONE, Mateo Juan. Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores Dependientes. Ediar. Buenos Aires, Argentina, 1965, p. 25.

Nestor de Buen Lozano señala: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en la forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exige; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello."⁴¹

Francisco de Ferrerí considera que lo que se busca con el principio de estabilidad es: "Dar a la relación laboral cierta estabilidad y firmeza sin pretender convertir al contrato de trabajo en un vínculo *ad vitam*."⁴²

Por su parte, el Dr. Hugo Italo Morales señala que: "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsisten las condiciones iniciales en que se produjo la presentación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."⁴³

Sin pretender desde luego dar una definición, destacamos de los conceptos anteriormente señalados algunos elementos principales de la estabilidad en el empleo que son:

- e) Con la estabilidad lo que se busca es dar permanencia y solidez a las relaciones de trabajo.
- b) La estabilidad procura que las relaciones de trabajo sólo se terminen por razones objetivas que justifiquen la disolución del vínculo jurídico.
- c) La estabilidad implica una limitación a la facultad de dar por terminada la relación de trabajo sin cause justificada.

Es oportuno señalar que la estabilidad protege a los trabajadores frente a la voluntad arbitraria del patrón, pero no protege la permanencia de la relación de trabajo, frente a causas de disolución ajenas a la voluntad del patrón como serían la incosteabilidad, caso fortuito, fuerza mayor, muerte, etc., que son causas justificadas de disolución de la relación de trabajo, pero por motivos no imputables a los contratantes.

El ejercicio del derecho de estabilidad como facultad del trabajador, es potestativo de éste, pues el trabajador frente a una separación, sin justa causa puede optar a su libre elección por demandar el cumplimiento de su contrato de trabajo y por ende su reinstalación en el puesto que venía desarrollando o su indemnización o bien simple y sencillamente por no demandar, es decir, el derecho a la estabilidad como facultad, es un derecho subjetivo y no una obligación.

El derecho a la estabilidad es irrenunciable, pues el trabajador no puede renunciar a él, por considerarse como un derecho social, es decir, el trabajador no puede renunciar al derecho de demandar su reinstalación en caso de que en el futuro lo despidiera el patrón sin justa causa.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p.547.

⁴² DE FERRERÍ, Francisco. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial De Palma. Buenos Aires, Argentina, 1976, p. 180.

⁴³ MORALES SALDARÍA, Hugo I. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, S.A. DE C.V. México, 1987, p. 19.

Así pues, a nuestro saber podemos decir que la estabilidad en el empleo conceptualmente hablando es el derecho potestativo que tienen los trabajadores para permanecer permanentemente en su empleo salvo que éstos den lugar a causas justificadas para la ruptura del vínculo laboral, o bien cuando existen circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo que hagan totalmente imposible la continuidad de dicha relación.

Como antecedentes de la estabilidad en el empleo podemos señalar:

Epoca Colonial.-

En este periodo, no se puede hablar todavía de estabilidad, los aborígenes americanos se encontraban protegidos únicamente por las "Leyes de Indios" en donde se regulaban someramente aspectos relativos a la jornada, salario, tiendas de raya, y etc.

Tiempo después, al surgir los gremios, las ordenanzas eran las Instituciones que controlaban a éstos bajo el marco de un gobierno absolutista que otorgaba a los maestros cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Estos gremios desaparecieron con la Ley del 8 de junio de 1813, "que autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de Ingreso a un gremio".⁴⁴

Hasta entonces la pequeña y mediana burguesía industrial feudal pretendía establecer la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española; se postulaba la libertad de contratación frente a la servidumbre, la conveniencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

Independencia.-

Al estallar el movimiento de Independencia, las ideas avanzadas de esa época pugnaban por establecer un nuevo poder político independiente de la Corona Española. El primer paso fue la abolición de la esclavitud por Don Miguel Hidalgo y Costilla el 19 de octubre de 1810. Este acto es de importancia tal, pues hasta entonces, no se podía hablar de derecho en un régimen de esclavitud, donde sus miembros eran calificados como seres o cosas, carentes de toda calidad humana.

Durante la época que le siguió a esta lucha, el país seguía rigiendo por las Leyes Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; los trabajadores seguían en la misma situación, aunada a ésta a los estragos de la crisis política, social y económica de la Guerra de Independencia.

⁴⁴ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México, 1985, p. 64.

La Constitución de 1824.-

Este ordenamiento tampoco mejoró la vida de los campesinos y obreros pues a partir de 1823 se aumentó la jornada de trabajo a 18 horas diarias y los salarios se habían reducido, aunado a esto, a la obligación del trabajador para comprar sus artículos de primera necesidad en las tiendas de raya, a un precio muy elevado.

Con la publicación del estatuto orgánico de Comofort en 1856 se tuvo un atraso en sus preceptos, ya que era de carácter civilista y sus disposiciones eran menos avanzadas que las de las Leyes de Indias.

La Constitución de 1857.-

Hasta entonces nuestra legislación únicamente reglamentaba el contrato de arrendamiento de obra y de industria consagrando la libertad de profesión, industria y trabajo. Los doctrinarios distinguían otros contratos como el de los domésticos y obreros, porteadores y el de obra o empresa. Su característica fundamental radicaba en que su regulación se encontraba en las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos contenidos en el Código Civil y que por su ubicación en las normas del arrendamiento se le encomendaba como uno más.

La relación de trabajo descansaba en un libre acuerdo de voluntades por el cual el arrendatario se obligaba a prestar un servicio personal al arrendador mediante un salario, precio o retribución. Las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato, con las únicas limitaciones que las fijadas para los demás en el Código Civil.

Con el estatuto provisional de Maximiliano se pretendía el desarrollo de la Nación, protegiendo a campesinos y trabajadores. Entre las disposiciones más relevantes de esta regulación se tiene la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos; no se podía obligar a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, etc.

El 1º de noviembre de 1865 se expidió la Ley del Trabajo del Imperio donde se consignaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca donde prestaran sus servicios; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de descanso; descanso semanal, pago en efectivo de salarios, etc., además de que contenía sanciones pecuniaras por violación de estas disposiciones.

Esta legislación se podría decir que es la primera en establecer libertades para los trabajadores, sin embargo, al desincorporarse este régimen no tuvieron mayor trascendencia.

Proyecto de la Constitución de 1917.-

Desde 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera, el cual fue alimentado por los partidarios de Venustiano Carranza, lo que significa que es resultado del gobierno preconstitucionalista. De esto puede afirmarse

que el Derecho del Trabajo fue obra en sus orígenes, del Estado. Posteriormente, las organizaciones obreras fueron las impulsoras.

En primer término, Carranza quería promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social, después se tuvo la idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, evento que sucedió hasta el Constituyente de Querétaro, el cual contaba con el apoyo de la Diputación de Yucatán.

En 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente procediéndose a dar lectura al Proyecto de Constitución al que únicamente se le habían hecho dos ediciones a los artículos de la Constitución de 1857.

El artículo 5º establecía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".⁴⁵

La fracción X del artículo 73 se refiere a la facultad que tiene el Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio y trabajo.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, por primera vez se abordó el tema obrero íntegramente y se pugnó por incluir en la nueva Constitución un título sobre trabajo.

Siguiendo este lineamiento, los constituyentes lanzaron la idea del Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías constitucionales diferentes a los derechos naturales del hombre, con esto se sentaron las bases de la inclusión de las garantías sociales en Nuestra Carta Magna.

En la reunión del 28 de diciembre del mismo año, el Lic. José Natividad Macías presentó las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional. Este artículo representa la satisfacción de las demandas de la clase obrera, es decir, ya se consagraban los derechos sociales de los trabajadores.

El artículo 5º consigna la libertad de trabajo, disponiendo lo referente a la estabilidad en el empleo al expresar que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que la ley establezca, sin que pueda exceder de un año.

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

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p.543.

De acuerdo con lo anterior, pensamos que el espíritu de la inserción de esta fracción XXII, es el nacimiento a la estabilidad absoluta en el empleo coronando los esfuerzos de la clase obrera en esa época, aunque como veremos, los principios rectores de las relaciones de trabajo continuaban estando en favor del sector patronal.

Las Legislaciones Estatales de 1917 e 1931.-

En esta época, las relaciones de trabajo estuvieron reguladas por las legislaciones de los Estados, por lo que debemos analizar, aun cuando sea someramente, estas legislaciones para averiguar los alcances en esta época, con relación al principio de la estabilidad absoluta consagrado en la Constitución.

En lo relativo a la duración y terminación de los contratos de trabajo encontramos disposiciones como las siguientes, en la mayoría de las legislaciones estatales del trabajo:

1.- Los contratos de trabajo pueden celebrarse por tiempo fijo, obra determinada y tiempo indeterminado.

2.- Los contratos de trabajo terminen:

- a) Por vencimiento del plazo estipulado;
- b) Por conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo; y
- c) Por voluntad de cualquiera de las partes, cuando se hubiere celebrado por tiempo indeterminado.

En este sentido regulaban la duración, determinación de las relaciones de trabajo las siguientes legislaciones: Aguascalientes, Campeche, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Nayarit, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

El hecho de que los trabajadores no pudieran ser despedidos de su trabajo más que por causa justificada, parecía otorgar a los obreros la seguridad que necesitaban, pero como advertiremos, la forma en que los Estados de nuestra República regularon la duración de la terminación de las relaciones de trabajo desvirtúa la finalidad del principio de estabilidad absoluta consagrado en la Constitución.

En realidad la duración de los contratos de trabajo dependían de la voluntad del patrón, ya que en última instancia, el plazo de terminación lo fijaba el patrón y la prórroga dependía de su voluntad.

En este período, también hay legislaciones de trabajo estatales que contienen disposiciones interesantes y que buscan dar permanencia y seguridad a los trabajadores en el empleo, como son las de Chiapas, Oaxaca, Tabasco, Yucatán, Zacatecas e Hidalgo, que prevenían que cuando los obreros continuaban prestando sus servicios una vez expirado el plazo fijado, sin celebrar nuevos contratos, se consideraría prorrogado dicho convenio, por todo el tiempo en que los obreros

continuaran prestando sus servicios, siempre que no fuera en perjuicio de ellos y que cuando el trabajo fuera por tiempo indeterminado, eran ellos quienes podían darlo por terminado avisando con anticipación y no por el patrón. Es importante hacer notar que el plazo original y la prórroga dependían de la voluntad del patrón, por lo que la duración y permanencia de la relación seguía en manos del patrón (con excepción de la Ley de Hidalgo y la de Yucatán).

La legislación de Hidalgo además, con objeto de proteger la duración de los contratos, establecía en el artículo 17 que "sólo podrán celebrarse contratos por tiempo fijo cuando éstos se refieran a trabajos que por naturaleza sean transitorios o temporales, los que deberán señalarse con toda precisión" y la Ley de Yucatán en el artículo 15 establecía:

"Si al término del plazo fijado en el contrato, el obrero no hubiere dado motivo para ser despedido, el patrón tendrá la obligación de hacer nuevo contrato con el mismo obrero; terminado el contrato habiendo el mismo trabajo, debe firmarse nuevo contrato con los mismos trabajadores".

Estas dos últimas legislaciones son las que entendían con mayor claridad, que si se quería proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, no se podía dejar a la voluntad del patrón, la fijación del plazo y la duración de la relación de trabajo. Si se quería dar seguridad y permanencia al trabajador en su empleo, era necesario que la duración del contrato dependiera de motivos externos a la voluntad del patrón, como por ejemplo: la subsistencia de la materia de trabajo.

Después de este breve análisis de las legislaciones estatales, podemos concluir que de 1917 a 1931, el principio básico de la estabilidad absoluta, consignada en la Constitución de nuestro País, en la práctica fue anulada por la regulación que se le dio a la duración y a la terminación de los contratos de trabajo, debido a la diversidad de criterios en las legislaciones laborales estatales.

1.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y las reformas de 1962.

El 27 de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, que estableció verdaderas innovaciones en lo relativo a los principios rectores de la duración de las relaciones de trabajo.

Ya no podía ser disuelto el contrato por tiempo indeterminado por simple aviso anticipado del patrón, ahora este aviso tenía que ser justificado. Las partes no podían pactar una cláusula en el contrato que permitiera este tipo de disolución, porque se atentaría contra los derechos del trabajador. La continuidad de la relación de trabajo salió de la voluntad del patrón, pasando a depender de la subsistencia de la materia del trabajo. Los contratos por tiempo fijo y obra determinada quedaron por lo mismo, supeditados a la materia del trabajo.

El artículo 39 estableció:

"El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".

El trabajador tenía derecho a trabajar durante todo el tiempo que quisiera, siempre y cuando existiera la materia de trabajo y cumpliera con sus obligaciones, todo indicaba que, por primera vez en nuestro país, se lograba instrumentar al ideal de estabilidad en el empleo, pero había una fracción del artículo 123 Constitucional que por su dudosa interpretación podía acabar con la estabilidad; ésta era la fracción XXI que establecía:

"XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo".

El problema era determinar si esta fracción se aplicaba a los casos señalados en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Merio de la Cueva nos dice: "Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaron la argumentación de que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, en armonía con los artículos 601 y 602 de la Ley, autorizan al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten; estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de reparar los daños y perjuicios que se causen.

En el año de 1936, el 29 de julio, en la ejecutoria GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA dictada por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se aclararon las dudas al establecer que los patrones estaban en imposibilidad de negarse a reinstalar a cambio del pago de una indemnización.

La anterior ejecutoria fue confirmada por otras cuatro y se estableció la jurisprudencia siguiente:

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

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
TOMO LXX. SELVA GUSTAVO ADOLFO DE LA, Página 661.
TOMO LXXIX. SANDOVAL, ROBERTO A., Página 2193.
TOMO LIII. OLIVARES, EBERARDO, Página 1262.

TOMO LXII. CORTES, LUCAS, Página 639.
TOMO LXII. HUASTECA PETROLEUM CO. Página 1641.⁴⁶

De esta jurisprudencia se infiere que la ESTABILIDAD de los trabajadores en su empleo era absoluta, pero poco duró esta situación, porque en el año de 1941, al 25 de febrero en la famosa ejecutoria OSCAR CUE de la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de nuestro país se estableció que, retomando el pensamiento civilista, la acción de reinstalar era una obligación "de hacer", por lo que la ejecución forzosa resultaba imposible, pudiéndose transformar en el pago de daños y perjuicios dictándose cuatro ejecutorias más en este sentido que conformaron la tesis jurisprudencial siguiente:

REINSTALACION OBLIGATORIA DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLO, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que el patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
TOMO XLII. CUE, OSCAR, Página 2040.
TOMO LXXV. CIA. TERMINAL DEL VER, S.A., Página 4786.
TOMO LXXVI. CIA. DE FERROCARRIL SUBPACIFICO, Página 9383.
TOMO LXXVII. BRIBENO, GUADALUPE, Página 2487.
TOMO LXXVIII. CIA. INDUSTRIAL DE PARRAS, Página 1305.

De nueva cuenta quedaba a voluntad del patrón la reinstalación o no del trabajador en su empleo con lo cual perdieron éstos la efectividad en su derecho a la estabilidad y pasaron de la estabilidad absoluta a la inestabilidad absoluta en sus empleos, toda vez que la ejecutoria OSCAR CUE, anuló uno de los requisitos indispensables de la estabilidad: LA REINSTALACION, situación que perduró hasta el año de 1962.

Los trabajadores seguían teniendo el derecho de ejercer la acción de cumplimiento del contrato - reinstalación -, pero la efectividad de la acción quedaba al arbitrio del patrón, al cual decidía si reinstalaba o pagaba la indemnización de tres meses de salario más la responsabilidad del conflicto, con lo cual el patrón podía poner fin a las relaciones de trabajo en cualquier momento sin causa justificada.

A continuación analizaremos brevemente la validez o invalidez de estos dos argumentos en contra de la estabilidad en el empleo en que se basó la ejecutoria OSCAR CUE:

1) La reinstalación es una obligación de hacer y que por lo tanto, su ejecución forzosa es imposible.

En una relación de trabajo, el patrón tiene derecho de utilizar la energía del trabajador y la obligación de pagar el salario. El trabajador por su parte, tiene el

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p 643.

derecho de recibir el salario y la obligación de prestar su energía de trabajo; es decir, la obligación de prestar sus servicios al patrón en forma subordinada.

Estos derechos y obligaciones que podemos considerar los principales del contrato de trabajo, nos señalan que la obligación primordial del patrón es una obligación de dar -pagar al salario- y no de hacer, sin olvidar que al patrón difícilmente se le puede obligar a proporcionar y recibir un trabajo.

El artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Capítulo VIII del Título Segundo, relativo a las obligaciones de los patronos establecía que son obligaciones de los patronos: "XVI.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se ve imposibilitado de trabajar por culpa del patrón".

Mario de la Cueva sostiene al respecto que: "La llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación que se viera obligado, y todo lo más, poner los medios para que el obrero presta su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y exista una en las de dar... y cuando al acreedor impide que el deudor cumpla con su obligación, se tiene a ésta por cumplida".⁴⁷

2) La fracción XXI del artículo 123 Constitucional era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos entre patronos y trabajadores.

Consideramos que la fracción XXI no era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos por las siguientes razones:

Los conflictos entre trabajadores y patronos se pueden clasificar en conflictos individuales y conflictos colectivos, los cuales se subclasifican en conflictos de carácter jurídico y de carácter económico.⁴⁸

Los conflictos obrero patronales individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan, ya que el número de trabajadores no altera la naturaleza del interés. El interés en juego es considerado individualmente ejercible.

Los conflictos obrero patronales colectivos son los que afectan intereses de grupo, entendido éste no como una suma de individuos sino como un valor en sí mismo, como una unidad indivisible. El interés en juego no es simplemente simultáneo, es un interés compartido y, por lo tanto, sólo puede ser defendido por el propio grupo y no por los integrantes del mismo individualmente.

Los conflictos obrero patronales individuales o colectivos de carácter jurídico son los que versan sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral preexistente.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 825 y 826

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. La solución de los Conflictos Laborales. Tomo II. (Perspectiva Iberoamericana). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1985, p. 19 a 23.

Los conflictos obrero patronales individuales o colectivos de carácter económico son los que buscan modificar, suspender, terminar o crear nuevas condiciones de trabajo.

Creemos que la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero patronales, individuales o colectivos de carácter jurídico, porque de serlo, la efectividad de los derechos de una u otra parte de la relación de trabajo estaría subordinada a la voluntad de la contraparte, lo cual es inadmisibles, y porque "la función jurisdiccional es esencia a la vida del Estado y no se concibe que renuncie a ella o que subordine su eficacia a la voluntad de la parte demandada; tampoco existe ejemplo en la vida contemporánea de semejante renuncia: De todo lo cual es lícito concluir que la fracción XXI no puede aplicarse a los conflictos jurisdiccionales".⁴⁹

Si la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero patronales individuales y colectivos de carácter jurídico, la exclusión sólo podía aplicarse a los conflictos obrero patronales individuales o colectivos de carácter económico; la razón de ser en la aplicación de esta fracción a los conflictos de carácter económico, Mario de la Cueva⁵⁰ la señala con toda precisión: "...cuando se trate de la solución de conflictos económicos de carácter colectivo, la tradición acude en apoyo de la fracción XXI para señalar su campo propio de actividades; concuerda con la legislación universal y es consecuencia de la función de las Juntas, que como ya sabemos, no es la de decir el derecho, sino crearlo; por lo que no es posible obligar al empresario a que trabaje en su negociación en las nuevas condiciones que se le impongan", "en estas controversias, según sabemos, se procura la creación de nuevas condiciones de trabajo, esto es, de nuevas normas jurídicas, o más concretamente, de un nuevo derecho objetivo para la empresa y cuando la autoridad interviene, la sentencia que dicta es una sentencia colectiva ... la Ley Mexicana ... no quiso obligar a los trabajadores a prestar sus servicios en condiciones que estimaran desfavorables, ni obligue tampoco a los patrones a continuar el trabajo en su empresa en condiciones que repudien; por esto otorgó a unos y a otros la posibilidad de no aceptar el arbitraje o no cumplir la sentencia y señaló los efectos de la negativa, porque no podía coaccionar al trabajador ni obligar al patrón a continuar los trabajos de su empresa. Solamente en estos casos puede imaginarse la aplicación de la fracción XXI".

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

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y se verá obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 622.

⁵⁰ Idem.

XXII.- El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no se podrá eximir de estas responsabilidades, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren en el consentimiento o tolerancia de él".

El 31 de diciembre de 1962 se publicaron en el Diario Oficial las reformas a la Ley Federal del Trabajo; y los artículos 123 y 124 establecieron:

Artículo 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario".

Artículo 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en las fracciones siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadoras que tengan una antigüedad menor de 2 años.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esté en contacto directo o permanente con él, y la Junta estima, tomamando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de aprendices.

IV.- En los casos de los trabajadores de confianza.

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Estas reformas implicaron lo siguiente:

1.- Se ratificó el fundamento básico de la seguridad de los trabajadores en el empleo:

"Los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada", es decir, tienen derecho a permanecer en su empleo mientras no haya una causa que justifique su separación.

2.- Se excluyó definitivamente la aplicación de la fracción XXI a los conflictos obrero patronales derivados del despido, es decir, en este tipo de conflictos los patronos no pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje ni desobedecer los laudos de las Juntas.

3.- Se anulan las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que hacían inoperante el derecho de los trabajadores a la reinstalación.

4.- Se prevé en la Constitución la posibilidad de estipular excepciones a la obligación de reinstalar del patrón; la Ley Federal del Trabajo en reglamentación de esta estipulación, las estableció. Por lo cual el principio de estabilidad absoluta se cambió por el de estabilidad relativa.

Las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1962, pueden ser vistas por los trabajadores como un avance o como un retroceso de los derechos de la estabilidad en el empleo. Son un avance: Con relación a la jurisprudencia de la Suprema Corte sostenida de 1941 a 1962, porque a partir de las reformas, la mayoría de los trabajadores pueden hacer efectivos sus derechos a la reinstalación, el cual había sido anulado para todos los trabajadores con dicha jurisprudencia. Son un retroceso: Con relación al principio de estabilidad absoluta consignada originalmente en la Constitución de 1917, ya que éste se cambió por el de estabilidad relativa.

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 Concepto

Es necesario indicar que el Derecho Procesal Laboral o del Trabajo es sumamente reciente, manifestándose además que el Derecho Procesal en general, al que podemos considerar el tronco común del cual deriva aquel, no se le conocía como una verdadera ciencia todavía a mediados del siglo pasado, según comentan los historiólogos del Derecho, ya que normalmente se hablaba, verbigracia, de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto es, una serie de procedimientos que sólo se conocen a través de los comentarios de las leyes procesales de referencia. En ese entonces ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintos de los mencionados procedimientos, era muy difícil concebir al Derecho Procesal como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo informan.

Como la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del derecho, comenzándose en consecuencia, a estructurar una nueva ciencia para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica, una nueva rama del Derecho, a la que se le denominó Derecho Procesal para destacar su carácter científico, y del cual derivó el Derecho Procesal del Trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de la autoridad y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia laboral.

Paolo D'Onofrio nos da un concepto de lo que debemos entender por Derecho Procesal, señalando que: "Es el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional".⁵¹

El Lic. Juan B. Climent Beltrán⁵², en relación con el Derecho Procesal Laboral, señala que éste refleja agudamente el carácter del Derecho del Trabajo, que está dentro del Derecho Social, el cual se rige por el principio de la solidaridad social y

⁵¹ D'ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Jus. Traducción de José Becerra Bautista. México, 1945, p. 19.

⁵² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1989, p. 10.

también por el contraste de los grupos sociales, de tal suerte que rompe con el esquema de proceso tradicional que señala que el derecho sustantivo no puede separarse del derecho procesal en cuanto a las normas procesales genéricas, es decir, verbigracia el proceso laboral del proceso civil, del proceso mercantil, etc.

Por su parte, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S.⁵³ sostienen que las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, constituyen el más significativo avance alcanzado hasta hoy por nuestra materia laboral, sobre todo con respecto al Derecho Procesal.

Eusebio Ramos⁵⁴, al citar el maestro Rafael de Pine, señala que el Derecho Procesal del Trabajo como manifestación del Derecho Positivo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo como rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

Como hemos visto, el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho Procesal en general suponen la función jurisdiccional como potestad o derecho del Estado.

De lo anterior, podemos desprender que el órgano jurisdiccional, constituye un silogismo jurídico, en donde la premisa mayor es la norma legal, la premisa menor es la conducta de los sujetos de derecho y la conclusión es la sentencia.

Desde nuestro muy particular punto de vista y con los conceptos referidos anteriormente, podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo señala las formas y maneras que denomina procedimientos, para alcanzar su fin que es la justicia laboral, aunque no siempre se alcance y la cual debe lograrse con honestidad y oportunidad de las partes.

No debemos olvidar que respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el campo del Derecho Procesal Laboral, también es función de éstas "conciliar"; función o capacidad que las distingue de los otros órganos jurisdiccionales del Estado.

Respecto a su naturaleza, podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo forma parte del Derecho Público, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene, por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el Proceso Laboral.

⁵³ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas, S.A. de C.V. México, 1989, p. 19.

⁵⁴ RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982, p. 9.

Es por lo anterior que estamos de acuerdo con el maestro Alberto Trueba Urbina⁵⁵ al señalar que el Derecho Procesal del Trabajo no sólo tiene como fin el imperio de la Ley, sino principalmente es función de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje hacer efectiva la dignidad del trabajador, así como el mejoramiento de sus condiciones económicas, en función de que alcance la justicia social a que tiene derecho.

2.2. Proceso y procedimiento

Los términos proceso y procedimiento, con gran frecuencia tienden a confundirse, aun por aquellas personas que dicen ser conocedoras de las ciencias jurídicas.

Las palabras proceso y procedimiento no son sinónimos, aunque a veces se utilicen como si lo fueran. Proceso, desde nuestro punto de vista, es la serie de actos de los sujetos encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éstos. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento.

Proceso y procedimiento son, sin embargo, conceptos procesales íntimamente relacionados. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituyen el procedimiento; éste es la manifestación del proceso en la realidad del mundo práctico.

En algunas ocasiones se ha dicho que el proceso es una relación de derechos y obligaciones recíprocas, es decir, una relación jurídica.

De acuerdo con los diccionarios, la palabra proceso presenta en el campo del Derecho varias acepciones: Así, se le denomina "agregado de autos y escritos en cualquier causa"; "causa criminal", "actos que se realizan ante los tribunales para substanciar el juicio", etc. En su acepción general, la palabra proceso implica progreso; transcurso del tiempo; continuación de una serie de cosas sin fin, o bien como serie de fenómenos que íntimamente unidos en el tiempo y en el espacio, coexisten. Para algunos tratadistas la palabra proceso viene del Derecho Canónico y se derive de proceso, término equivalente a avanzar.

Independientemente de lo anterior, podemos afirmar en forma categórica que el proceso, de una manera general, siempre implicará un conjunto de actos que sucedan en el tiempo y en el espacio, y que se manifiestan vinculados entre sí; esto es, que para que exista un proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio, es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos, vinculándolos a hecía determinada finalidad, que puede ser diversa, tanto por la causa generadora como por el objetivo que se

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1965, p. 244.

persigue; an cambio al concepto procedimiento nos da la idea de una unidad en las diligencias.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, relativa al Derecho Procesal del Trabajo, nos habla de procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, esto es, que diversos procesos se manejan por el mismo procedimiento, tanto los relativos a los conflictos individuales como a los colectivos de naturaleza jurídica. Los procesos jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirva de fundamento a su planteamiento.

Podemos entender como procedimiento, al conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una causa, es decir, es la serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado.

Por tanto, si el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual las personas ejercitan derecho de pretensión y defensa frente al órgano para ello instituido, al procedimiento es el medio para lograrlo a través de la serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

Proceso viene de *procedere*, avanzar, expresión que también es extensiva al procedimiento. El proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el afecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. Al procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de afectos jurídicos; de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, al proceso atañe a las reglas de orden íntimo que rigen los actos de las partes y al juez; en tanto que al procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias, etc.⁵⁶

Por último, estamos de acuerdo con el Dr. Miguel Borrell Navarro al sostener que: "En todo proceso exista una secuencia u orden de etapas, desde su iniciación hasta al fin del mismo, pudiendo afirmarse que todo proceso arranca de un presupuesto: EL LITIGIO, se desenvuelve a lo largo de un recorrido: EL PROCEDIMIENTO, y persigue alcanzar una meta: LA SENTENCIA, de la que se deriva un complemento que es su EJECUCION."⁵⁷

2.3. Los principios del Derecho Procesal del Trabajo

⁵⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 47.

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edición. Sísta, S.A. de C.V. México, 1994, p. 473.

El procedimiento laboral para el trabajo en general es un derecho social de clase, a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 04 de enero de 1980 y vigente a partir del 1º de mayo del mismo año.

Como hemos mencionado anteriormente, el Derecho del Trabajo en México es de naturaleza social; su génesis la constituye el artículo 123 Constitucional que fue impuesto por y para los trabajadores.

En la Declaración de los Derechos Sociales se establecen los principios fundamentales que deben regir las relaciones laborales; estos principios son de observancia obligatoria y por su cumplimiento debe valer el Estado Mexicano con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, en razón de su condición cultural, económica y social, de inferioridad ante los patronos.

Esta tesis ha sido aceptada, desde siempre y cada vez con mayor acento, en el derecho individual y en el derecho colectivo del trabajo.

En estos dos rubros se puede apreciar que, en las normas contenidas en los distintos ordenamientos laborales, nunca ha dejado de estar claramente presente el carácter social que le imprimió el Constituyente de 1917.

Por lo que hace al Derecho Procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron la mística clasista y social que pretendió imprimirle la diputación obrera. Mantuvieron el procedimiento alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los nuevos tiempos.

El procedimiento era alumbrado, en cambio, por las opacas y confusas luces de la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al amparo de esas leyes, el proceso laboral se convirtió en un mero acto de tácticas procesales, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia en la Tierra. En este supuesto mentiroso de igualdad formal de los litigantes, la misión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era un papel pasivo, es decir, un dejar hacer y dejar pasar a las partes.⁵⁴

Y por si fuera poco, el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y más perjudicial para el trabajador, ya que lo prolongado del procedimiento hacía que el trabajador renunciara a continuar el juicio e fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir.

Afortunadamente, el legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos substantivos, tanto individuales como

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal y Justicia Social. Uno más Uno. México, 1980, 13 de mayo, p. 6.

colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios, se reestructuró el procedimiento laboral, dando paso a la reforma de 1980 que fue el establecimiento, como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.

A partir de la reforma quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, como una unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Esta trilogía encuentra su asiento en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Como hemos observado, los principios del Derecho Procesal del Trabajo, son las máximas o verdades universales del Derecho que han servido para orientar la misma Ley Positiva.⁵⁹

El legislador del Derecho del Trabajo, a través de las iniciativas que en su oportunidad envía al Ejecutivo, como resultado de la preocupación de los sectores que caracterizan las relaciones obrero-patronales, se ha preocupado por regular con mayor claridad, con normas adecuadas, los progresos que esta materia presenta y así se observa que las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal, en su primer artículo del Título Décimo cuarto, que señala los principios que en materia procesal deben regir en la tramitación de los conflictos de trabajo; asimismo, introduce en su párrafo segundo, la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la deficiencia de petición de los trabajadores exclusivamente, cuando su demanda no comprenda todas las prestaciones que derivan de los hechos expuestos, en cuyo evento y al admitir la reclamación debe subsanarse señalándose las prestaciones omitidas, sin perjuicio de la posibilidad que otorge al trabajador el artículo 873 de la propia Ley durante la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su segunda etapa básicamente.

"De acuerdo con la Escuela Histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al Derecho mismo".⁶⁰

Al respecto, los principios procesales, están enunciados principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que por importancia transcribimos:

⁵⁹ TENA SUCK, Rafael e MORALES SALDAÑA, Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª reimpresión. Trillas, S.A. de C.V. México, 1993, p. 21.

⁶⁰ Idem

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

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

Por su parte, el artículo 687 de la Ley Laboral reze:

"En las comparecencias, escritos, promociones y alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

De los preceptos anteriormente invocados, se desprenden los siguientes principios procesales: Publicidad, Gratuidad, Inmediatez, Oralidad, Instancia de Parte, Concentración, Sencillez, Suplencia de la Demanda Deficiente o Incompleta e Informalidad.

2.3.1 La publicidad

Este principio que se encuentra contemplado específicamente en el artículo 720 de la Ley Laboral debe entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todos los actos, audiencias o diligencias que lleven a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el logro de su finalidad preponderante que radica en encontrar y conseguir la justicia social. Cabe señalar que sobre este particular existe la excepción aplicada por las Juntas en el sentido de que a juicio de éstas o bien cuando lo solicite alguna de las partes que intervienen en el litigio, los actos, audiencias o diligencias pueden celebrarse a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres según lo establece el precepto legal citado, sin embargo, aun y cuando existe la instancia de parte, no hay que olvidar que es la propia autoridad quien decide cuando se ataca a la moral o a las buenas costumbre o bien, cuándo es benéfico para el mejor desarrollo de las audiencias o diligencias respectivas. Como ejemplo de lo anterior, podemos señalar que en algunas ocasiones los patrones aplican causales de rescisión atendiendo a que en su caso la parte actora cometió en el desarrollo de sus funciones, actos inmorales o inapropiados como lo sería el ingerir bebidas embriagantes, etc., lo que se traduce en que en numerosos casos al desahogarse la prueba confesional del trabajador que normalmente se dice ser despedido injustificadamente, la Junta del conocimiento normalmente a instancia de parte desarrolla dicha prueba a puerta cerrada, por considerar que se ataca al ego del propio individuo que lo pondría en tela de juicio ante todas aquellas personas que presenciaran dicha audiencia, por tal motivo, consideraremos apropiada esta excepción aunque no se vea con mucha frecuencia.

El Dr. Miguel Borrell Navarro⁶¹ acertadamente señala que este principio representa la garantía de rectitud, seriedad y legalidad de los procedimientos ventilados ante las autoridades, o bien como dice el Dr. Nestor de Buen: "Este principio en realidad pretende con toda razón, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean casa de cristal, esto, con la intención de que los procedimientos sean claros a la luz de cualquier sujeto que presencia los actos, audiencias o diligencias llevados ante las autoridades".⁶²

El Lic. Juan B. Climent Beltrán⁶³ señala que este principio de la publicidad, no nada más radica en que las audiencias sean públicas, sino que inclusive va más allá en el sentido de que el procedimiento laboral es de orden público, situación con la que estamos de acuerdo pues el procedimiento no puede detenerse a lo que dispongan las partes ni puede suspenderse salvo por alguna causa legal.

2.3.2. La gratuidad

Este principio, importante en la Ley Federal del Trabajo, tiene su base y fundamentación prácticamente en lo establecido en el párrafo final del artículo 17 de nuestra Carta Magna y que lo recoge nuestra Ley Laboral en su artículo 685, pues en aquella se establece que "los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

De lo anterior se desprende que de ninguna forma y por ninguna circunstancia las Juntas pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, pues en caso contrario nuevamente caeríamos en el terreno de la desigualdad procesal entre las partes, pues generalmente quien es el poderoso económicamente es el patrón y por lo tanto difícilmente se movería al órgano jurisdiccional.

El artículo 19 de la Ley Laboral señala que: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno". Desprendiéndose de lo anterior nuevamente el principio en comento.

Como lo señala el Lic. Juan B. Climent Beltrán⁶⁴, este principio desde luego opera también en favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en un remate, pues tratándose de este acto, se consideran libres de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según lo dispone el artículo 975 fracción II, Inciso B de la Ley Laboral; en igual sentido se observa este principio en el nombramiento del perito del trabajador en los casos que así lo requieran según lo previsto por el artículo 824 de la Ley de la materia.

⁶¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 475.

⁶² DE BUEN LOZANO, Nestor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980, p. 25.

⁶³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 84.

⁶⁴ Idem.

Este principio suena muy bien en el papel, sin embargo, en la práctica generalmente no se da, por lo menos cuando se trata de llevar audiencias ante las mecanógrafas o de realizar diligencias conjuntamente con los actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues observamos que si se quiere que se notifique a un patrón dentro del término señalado por la Ley, esto, difícilmente se practica salvo que se gratifique económicamente al fedatario; si llevamos a cabo una reinstalación tenemos también que gratificar al actuario, pues de no hacerlo, seguramente en otras ocasiones dilatará nuestros procedimientos a su antojo; si comparecemos a juicio acreditando nuestra personalidad con poder notarial adjuntando inclusive copia fotostática del mismo para que previo cotejo y certificación que sobre la copia se haga, nos sea devuelto el original, si queremos ese original a la brevedad posible como lo ordena la Ley Laboral, las mecanógrafas exigen una gratificación por sus servicios; de no dar la misma, podemos asegurar sin temor a equivocarnos, que nuestro instrumento notarial nos será devuelto por lo menos una semana después de levantada la audiencia en que se exhibió, esto si bien nos va, y así podríamos enumerar un sinfín de ejemplos de donde se desprende que el procedimiento laboral en la práctica no es gratuito, sino que por el contrario inclusive es costoso, máxime para el trabajador como clase económicamente débil pues por lo menos cada audiencia en que comparece le cuesta N\$ 15.00, es decir, casi un salario mínimo diario general vigente en el D.F.

Es por lo anterior que consideramos que este temble vicio del cual todos somos partícipes, debería terminarse como ha sucedido en algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicando las medidas y sanciones correspondientes a todas aquellas personas que soliciten gratificaciones por la prestación de sus servicios.

2.3.3. La inmediatez

Este principio radica en que el juzgador o personas que intervengan en el procedimiento como autoridades, deben estar durante el mismo, en constante contacto con todas y cada una de las partes, así como en todas las actuaciones que se lleven a cabo ante su jurisdicción para que de esta forma resuelvan los conflictos que se les presenten con pleno conocimiento de causa, en conciencia y a verdad sabida.

El Lic. Juan B. Climent Beltrán⁶⁵ señala que además del sentido respecto al principio que hemos señalado anteriormente, radica en que las partes del conflicto deben comparecer en forma personal a los mismos, inclusive en la etapa conciliatoria sin presencia de abogados o representantes, con la finalidad de buscar un pronto arreglo del conflicto ya suscitado; sin embargo, en la práctica esto comúnmente no sucede, inclusive por los criterios sustentados por las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje al permitir la comparecencia de los afectados desde la primera etapa de la audiencia de Ley por conducto de apoderados o representantes, dejando prácticamente nugatorio lo establecido por la fracción VI del artículo 876 de la Ley

⁶⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 64.

Laboral, que señala que en caso de que las partes no concurren personalmente a la Junta en la etapa conciliatoria, deberán presentarse forzosamente de manera personal a la etapa de Demanda y Excepciones.

En la práctica, este principio tan importante, constantemente es violado, pues casi nunca los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, presencian las audiencias que se llevan en la Junta a la cual pertenecen, en el mismo sentido hablamos de los Secretarios, Auxiliares, Dictaminadores, etc.

Respecto a los Secretarios, es entendible que no se encuentran en cada una de las audiencias que se llevan a cabo de forma directa, pues en algunas ocasiones tienen hasta 80 ó 100 audiencias diarias, lo que hace prácticamente imposible su intervención máxime si sólo hay dos como en muchas Juntas para la atención de las mismas.

De tal suerte que los representantes de los que hemos hablado y que realizan la votación y discusión de los laudos casi siempre se enteran del contenido del conflicto hasta esos momentos precisamente, considerando que con tal proceder no se cumple con el requisito de que las resoluciones deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, pues indiscutiblemente no se aprecian los hechos en consecuencia al no existir el principio de la inmediatez en los principios laborales, tan es así, que los representantes del capital y los del trabajo si acuden a las Juntas 2 ó 3 veces por mes, es mucho, situación criticable pues inclusive rompen con la celeridad procesal de los conflictos, considerando además que en la práctica su presencia es de sobra por lo que sería pertinente adecuar la normatividad laboral en dicho aspecto, pues si existe condena para el patrón, el representante del capital indiscutiblemente vota en contra, y al existe absolución para ésta indiscutiblemente el representante del trabajo o de los trabajadores vota en contra, dejando siempre el último voto al representante del gobierno para configurar la mayoría requerida.

2.3.4. La oralidad

Dice el artículo 658 de la Ley Federal del Trabajo que el proceso del Derecho del Trabajo, será predominantemente oral.

Esta oralidad a la que se refiere al precepto citado, podemos entenderla desde dos puntos de vista diferentes:

1.- Se entiende desde el punto de vista en que de este forma o con este principio las partes y el juzgador, están en contacto directo, teniendo todos un mayor conocimiento del problema o asunto a tratar, pues si el proceso fuera todo por escrito, no habría prácticamente audiencias, y muchas veces como sucede en el derecho común las partes y el juzgador no se conocerían, de ahí, que lo que busca el Derecho Laboral, es precisamente esa cercanía, para que los laudos realmente se dicten con conocimiento de causa y origen. Así pues, el artículo 713 de la Ley de la materia

señala que: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o sus representantes o apoderados, salvo disposición en contra de la Ley".

Como observamos este principio se encuentra íntimamente relacionado con el principio de la Inmediatez.

2.- Esta oralidad de la que hablamos, radica en que en el proceso laboral, se utiliza generalmente la palabra hablada que la escrita, dándole una mayor celeridad al procedimiento, aun y cuando estamos conscientes en que hay actos que es mejor prepararlos por escrito como la demanda Inicial, la contestación a la misma, los ofrecimientos de pruebas, etc; sin embargo, las impugnaciones de personalidad, réplica y contraréplica, interrogatorios, planteamiento de incidentes, etc; generalmente suelen hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, inclusive una necesidad, porque de otro modo tendrían que diferirse las audiencias por esas cuestiones.

En conclusión, podemos afirmar que en relación a este principio, encontramos un lado mixto, pues aunque predomina la oralidad que forzosamente se plasma en "actas", también existe el lado escrito como hemos señalado anteriormente, pues "no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la mayoría de todo el desarrollo de un conflicto".⁶⁶

2.3.5. La instancia de parte

Este principio radica en que el Proceso Laboral no puede ser impulsado de oficio, sino que debe iniciarlo quien tenga el interés jurídico de hacerlo, es decir, quien ejerce una acción dentro de la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La instancia de parte se refiere básicamente al hecho de la presentación de la demanda, pues ya iniciado el procedimiento, hay actos que oficiosamente la autoridad los puede realizar, tal es el caso de las Pruebas para mejor proveer, en que la autoridad puede de oficio recabar pruebas para el mejor esclarecimiento de los hechos narrados por las partes, etc.

Cabe señalar que este Principio es el opuesto al Principio o Proceso Inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

2.3.6. La concentración

Este principio se traduce en la simplificación del procedimiento.

⁶⁶ TENA SUCK, Rafael e MORALES SALDAÑA, Hugo i. 2ª reimpresión. Op. cit. p. 24.

El Lic. Cervantes Campos⁶⁷ expresa que este principio se manifiesta en el artículo 697 de la Ley Laboral, que obliga a las partes a designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, y en su defecto lo hará la Junta; también se observa en el artículo 704 del ordenamiento legal citado, el cual establece que cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra de la misma Junta Federal o Local, con citación de las partes, se declarará incompetente, sin señalar una audiencia específica para ello. El artículo 706 también es muestra de este principio que permite a la Junta entregar el ahorto al oferente de la prueba, para que ésta se encargue de llevarlo a la autoridad ahortada.

Otro ejemplo claro de este principio radica en la reestructuración que se hizo del procedimiento ordinario, que reduce a dos, las tres audiencias del sistema anterior; o sea, la primera de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y la segunda de Desahogo de Pruebas.

El artículo 833 de la Ley Laboral impone la obligación a las Juntas para girar oficios a las autoridades o particulares para que ramitan los informes, copias o documentos solicitados por las partes, suprimiendo la angorosa práctica de tener que presentar el ofrenda ante la Junta, copia sellada del escrito en que solicita a la autoridad respectiva el informe o documento del caso, etc.

Bajo este principio se trata de eliminar en lo posible el trámite de incidentes, los cuales se resolverán de plano, salvo los casos especiales señalados por el artículo 765 de la Ley Laboral, evitando también el diferimiento de audiencias según lo establece la fracción IV del artículo 876 de la Ley Laboral, salvo por una sola ocasión.

En general la concentración debemos considerarla como sinónimo de agrupamiento y resumen.⁶⁸

"De acuerdo con la naturaleza del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el Derecho Civil."⁶⁹

2.3.7. La sencillez

Esta característica o principio del Derecho Procesal del Trabajo tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, refiriéndose a la económicamente débil (parte obrera) que carece de recursos para conocer a fondo al derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer del Proceso Laboral a diferencia del Civil o Mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las

⁶⁷ CERVANTES CAMPOS, Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, 1961, p. 34 y siguientes.

⁶⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 475.

⁶⁹ TENA SUCK, Rafael e MORALES SALDAÑA, Hugo I. 2ª reimpresión. Op. cit. p. 22.

comparecencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, la que viene establecida en el artículo 685 de la Ley Laboral.

En conclusión, puede afirmarse que en el Proceso Laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales, se procura acortar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, los que están desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez que más que informalidad como muchos autores la clasifican es hacer del juicio laboral un conjunto de normas fáciles de entender y fáciles de aplicar, aun cuando en la práctica no sea así, pues consideramos que la actual Ley Federal del Trabajo es incompleta y a veces difícil de entender y de interpretar, si no, hay que preguntárselo a los Magistrados y a los Ministros que mediante sus resoluciones por vía de ejecutorias resuelven tales situaciones.

2.3.8. La suplencia de la demanda deficiente o incompleta

Este principio tan debatido por el sector patronal, se encuentra establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral cuyo texto reza:

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

Por otro lado, el artículo 873 en su parte conducente señala:

"... cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

La fracción II del artículo 878 sobre el particular indica:

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

Este principio que consideramos inequitativo para el patrón, tiene dos vertientes:

1.- Cuando la demanda sea incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta al admitir la demanda subsanará las omisiones.

Consideramos que al radicarse la demanda, la Junta debería señalar con toda claridad cuales son las prestaciones que a su juicio no se demandaron y que se derivan de la acción intentada por el trabajador, precisamente para no dejar en estado de indefensión al demandado; ahora bien, qué pasaría si la Junta no subsanara la omisión. Creemos que al ser una violación al procedimiento el actor tiene el término de 15 días a partir del día siguiente al que se le notifique el auto de radicación para interponer el juicio de amparo indirecto, circunstancia que en la práctica no se da, pues generalmente los abogados de los trabajadores no se dan cuenta de sus errores sino hasta ya avanzado el procedimiento y en ocasiones ni siquiera se percatan de ellos.

Consideramos inapropiado este principio pues rompe con la igualdad procesal de las partes y más que suplirse la deficiencia de la demanda del actor (trabajador), se suple la deficiencia del abogado sin conocimiento de que la interpuso.

Asimismo, este principio resulta a veces nugatorio, pues ni la misma autoridad a veces sabe que prestaciones se derivan de la acción intentada, por su grandiosa negligencia de la materia.

Ahora bien, nótese que el precepto estudiado nos habla de que la demanda se subsane cuando de la acción intentada no se comprendan todas las prestaciones, y entonces cabría la duda de qué pasaría si de los hechos de la demanda se advierte verbigracia en cuanto a la jornada de trabajo señalada por el actor, que éste labora tiempo extra y no lo reclama, creemos que la Junta no está facultada ni obligada a subsanar tal irregularidad, pues no se ejercitó ninguna acción y esto es requisito *sine qua non* según el precepto estudiado.

2.- Cuando la demanda sea oscura o vaga o se ejerciten acciones contradictorias, la Junta señalará los defectos de la misma y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades, nuevamente caemos en el terreno de la desigualdad procesal, y entendemos que la Junta puede prevenir para que se subsanen las deficiencias, pero de ninguna manera puede alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Un ejemplo claro es cuando el actor (trabajador) demanda al pago de los días de descanso obligatorios laborados por éste, sin precisar cuales son esos días, en tal orden de ideas al ser oscura la demanda, la Junta tiene la obligación de hacerle ver ese error al actor; lo que consideramos no nada más injusto, sino inquitativo y repugnante, as que todavía la Junta en la etapa de Demanda y Excepciones prevenga al actor para que subsane las irregularidades que con anterioridad se le habían indicado y no cumplió. En este caso estamos totalmente de acuerdo con el Dr. Nestor de Buen L., al sostener que: "... la nueva Ley viola el inciso XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje

para "decidir los conflictos" pero en modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora."⁷⁰ Sostiene además que "no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir".⁷¹

2.3.9. La informalidad

La justicia laboral de hoy se sustenta en principios proteccionistas, los que en su conjunto propician en cierta forma el equilibrio entre el poder económico del patrón y la fuerza jurídica de un derecho social de clase. En este sentido, los principios que rigen el procedimiento son substanciales; al obstacuízarse la aplicación de cualquiera de ellos, el procedimiento se aleja de su esencia social de beneficio a los trabajadores.

El principio de informalidad tiene su fundamento en lo establecido por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "En las comparecencias, escritos, promociones o elegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

La informalidad procesal no es un principio que se haya incorporado recientemente a la Ley. La Ley Laboral de 1931 ya lo enunciaba en el artículo 440.

La informalidad, como atributo del procedimiento laboral, significa que las actuaciones procesales, en aras de la concentración y sencillez del proceso, estarán desprovistas de formalismos que entorpezcan la impartición de justicia.

La exposición de motivos de la reforma procesal de 1980 de luces de que la informalidad del procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Como consecuencia de este principio, bastará que el trabajador señale los hechos que funden la demanda, para que se tenga por bien formulada esta promoción.

Un reflejo de este principio lo encontramos en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, en el que señala que el trabajador podrá interponer demanda aun sin expresar el nombre o la razón social del patrón, si no los conoce, con sólo citar el domicilio de la empresa en la que prestó o preste sus servicios y la actividad a la que se dedica.

⁷⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor. La Reforma del Proceso Laboral. Op. cit. p. 29.

⁷¹ *Idem*

Es verdad que este principio de la informalidad no beneficia exclusivamente a los trabajadores; cualquier medida que tienda a dar celeridad al proceso favorece a todos los que intervienen en el litigio.

Ahora bien, el principio procesal objeto de estos comentarios, es particularmente favorable al trabajador, que es a quien más perjudica que un juicio se prolongue; no hay cosa más dramática para el trabajador que dejar de percibir un ingreso que es su sustento y el de su familia. Además, un procedimiento plagado de formalismos obliga a contratar los servicios de un especialista, lo cual en muchas ocasiones está fuera del alcance del trabajador.

Existen algunos ejemplos por los que podríamos considerar que el Derecho del Trabajo es informal, como lo sería en el caso de desahogo de pruebas, el hecho de que no se requiere en la prueba confesional se exhiban las posiciones mediante un pliego por escrito, pues éstas pueden formularse verbalmente atendiendo al principio de oralidad en la audiencia respectiva, en igual sentido entendemos al pliego de preguntas y repreguntas en el caso de la prueba testimonial, etc.

Sin embargo, muchas veces en la práctica, las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen del Derecho Laboral un derecho complejo y formalista.

Existen Juntas que en el auto de radicación de los juicios que se ventilan ante éstas, previenen al demandado para que al contestar el escrito inicial de demanda lo haga por escrito, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo sin poder ofrecer prueba en contrario.

Este criterio rompe totalmente con el principio de informalidad, de oralidad y en general con la celeridad del procedimiento pues aun cuando las Juntas buscan esto último, no lo hacen con la Ley en la mano, sino a su pleno arbitrio, por lo que consideramos que este apercibimiento sale de toda lógica jurídica pues como principio general del Derecho podemos señalar que las autoridades sólo pueden hacer lo que las leyes les facultan.

La Ley Laboral señala que en la exhibición de los certificados de incapacidad, éstos deben de ofrecerse con el requisito *sine que non* de decir que "se exhiben bajo protesta de decir verdad", pues de lo contrario a los mismos no se les da ningún valor. A nuestro parecer este acto es netamente formalista y además incongruente entre sí pues existe artículo expreso en la Ley Laboral en el sentido de que todos los actos llevados a cabo ante las Juntas se hacen bajo protesta de decir verdad.

En ocasiones si el demandado objeta primero las pruebas de la parte actora y luego ofrece las suyas, la Junta de Conciliación y Arbitraje estima que al no haberse seguido el orden establecido por el artículo 880, las pruebas del demandado deben ser desechadas aun cuando la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas no se haya concluido. A nuestro parecer esta práctica viciosa de las Juntas también rompe con el principio de informalidad del Derecho Laboral.

Por lo anterior, podemos concluir que el Derecho del Trabajo no es del todo informal como los legisladores lo hubiesen querido, pues en la práctica observamos que este derecho es de los más formales que existen en el ámbito jurídico mexicano.

2.4. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El procedimiento ordinario dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1980, por primera vez en la historia del Derecho Laboral, contiene la pretensión de hacer efectiva la justicia conmutativa en favor de la clase trabajadora.

Debe tenerse en cuenta que el Derecho Laboral nace en la Ciudad de Querétaro, en el año de 1917. Como toda nueva rama del Derecho, tiene su antecedente en ramas ya preexistentes. Originalmente las normas que reglamentaron la prestación de los servicios se encontraron incluidas en los Códigos Civiles.

Por primera vez en la historia, en el Constituyente de Querétaro, en su diario de debates, aparecen textualmente asentadas las deliberaciones que produjeron una serie de principios básicos, fundamentales e irrenunciables en favor de la clase trabajadora; derechos mínimos que debería gozar toda persona que prestara sus servicios de carácter subordinado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó en forma precisa tales derechos mínimos, que estando incluidos en el artículo 123 Constitucional se consideran como parte integrante de las Garantías Constitucionales.

Sin embargo, la parte procesal de dicho ordenamiento legal, siguiendo los antecedentes del Derecho Civil, fundamentalmente el principio de la autonomía de la voluntad, partía de un principio de igualdad procesal de las partes. Tal contradicción evidente, trajo como consecuencia que, en la práctica, la clase trabajadora se encontrara en franca situación de desventaja. En efecto, si se concedían garantías mínimas para los trabajadores en la parte substantiva de la Ley, en tanto que en el aspecto procesal se les igualaba con la parte patronal, automáticamente se hacían nugatorios tales derechos mínimos porque no era posible hacerlos valer.

El mismo criterio sustentó la Ley Federal del Trabajo de 1970 e incurrió en el mismo error en el aspecto procesal, igualar a quienes por su propia naturaleza son desiguales, trayendo como consecuencia que los derechos mínimos de los trabajadores, en cierta forma quedaran nugatorios, porque al pretender hacerlos efectivos se veían en la imposibilidad de lograrlo, por la desigualdad procesal en que se encontraban.

No es sino hasta las reformas de 1980, cuando se reglamenta en forma congruente el aspecto adjetivo en relación al sustantivo, logrando con ello, en parte, la igualdad de los sujetos que integran la relación procesal.

Como analizaremos con posterioridad, podremos observar que el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario, es el eje de los conflictos individuales y el que más afecta socialmente, asimismo observaremos que las demandas por despidos injustificados o rescisiones de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón son básicamente materia esencial de los juicios ordinarios que alimentan de una manera totalmente abrumadora, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al establecerse las reglas del procedimiento ordinario laboral, el legislador tomó en consideración dos de los principios fundamentales enunciados por el artículo 685 de la Ley Laboral: el de instancia de parte y el de concentración; este último se expresa en la acumulación en una sola audiencia de las tres etapas básicas del procedimiento, es decir, de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento Admisión de Pruebas.

Los artículos del 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, encierran las reglas del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; este capítulo de la Ley es importantísimo en el Derecho Laboral que por sí solo bastaría para hacer un trabajo completo en forma pormenorizada, de ahí que hay que analizarlo con la debida frialdad sin inclinarse sobre cualquiera de los sectores que configuran el procedimiento, es decir, la clase trabajadora o la patronal.

No está por demás señalar que el procedimiento ordinario laboral, normalmente no cumple los términos establecidos por la Ley, puesto que teóricamente el procedimiento debe concluirse alrededor de tres meses, pero en la práctica generalmente se lleva más allá de un año, pues la pura etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, y otros más en que se elabore el proyecto de laudo, lo que inclusive ha motivado que se tramiten amparos indirectos por la transgresión de los preceptos constitucionales que indican que la justicia debe ser pronta y expedita.

El procedimiento ordinario laboral es aquel por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, según se desprende de lo establecido por el artículo 870 del Código Laboral.

El procedimiento ordinario se inicia básicamente con la presentación de la demanda ante la oficina de partes común o la unidad receptora de la Junta Especial correspondiente, en términos de lo establecido por el artículo 871 de la Ley Laboral. En la práctica, cuando se trata de demandas que son de competencia Federal, éstas generalmente se presentan ante la Junta Especial correspondiente a través de su archivo; cuando se trata de materia local, por regla general, se presentan ante la oficina de partes común de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; en este último supuesto según se desprende del artículo citado, la oficina de partes común debe remitir la demanda presentada el mismo día de su recepción a la Junta Especial Local competente por razón de materia. Generalmente las demandas presentadas de esta forma son remitidas a la Junta competente hasta una semana después de su recepción lo que por sí solo ya transgrede el artículo precitado y por ende el procedimiento laboral empieza a dilatarse en cuanto a sus términos y si a esto le

añamos que los encargados de recibir las demandas no tienen ni siquiera el mínimo de conocimientos básicos sobre la materia, remiten las demandas a las Juntas Especiales que según su criterio son las competentes para conocer de los conflictos, lo que en ocasiones trae como consecuencia que los demandados generalmente opongan en la segunda etapa del procedimiento que comentaremos con posterioridad, la excepción de incompetencia de la Junta lo que nuevamente trae consigo una dilación más del procedimiento que como vemos inicia casi desde la presentación misma de la demanda por lo que consideramos pertinente que deba ponerse personal calificado en las oficinas de partes común de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en su caso se les permita a las partes o más bien dicho, a quien presenta la demanda, para que lo pueda hacer directamente ante la Junta Especial que él crea que es la competente para conocer del conflicto, y bajo su misma responsabilidad de elegir adecuadamente la competencia de la Junta.

A través de este estudio hacemos nuestra mayor crítica al criterio que actualmente viene sosteniendo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., en el sentido de que al presentarse el escrito inicial de demanda ante su oficina de partes común, no se le entregue de inmediato el promovente copia con el sello de recibido de su escrito de demanda, al sostener que con posterioridad deberá acudir a la Junta Especial que se le haya indicado para que en la misma le hagan entrega de su copia y se notifique del auto de radicación del juicio y obviamente de la fecha señalada para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Supuestamente este procedimiento sacado de la manga por la autoridad, es totalmente violatorio de la garantía de seguridad jurídica consagrada por nuestra Carta Magna, puesto que qué pasaría si en el trayecto de la oficina de partes común a la Junta Especial correspondiente se "extravía" la demanda presentada por alguna de las partes, cómo podríamos acreditar con posterioridad que se presentó la misma, máxime que la autoridad seguramante negaría su presentación, dejándose en total estado de indefensión al promovente. Entendemos la buena fe con la que actúan las autoridades al pretender, de esta forma, hacer el procedimiento un poco más breve, al obligar al promovente a notificarse de inmediato del auto de radicación que recalga sobre la demanda presentada, evitando con ello mayor trabajo para los actuarios al realizar las notificaciones y emplazamientos a juicio correspondientes; el problema no nada más radica en esto, ya que supuestamente el mismo día de la presentación se nos entrega copia de la demanda presentada así como del auto de radicación, pero en la práctica, éstas nos son entregadas hasta una semana después, lo que configura aun más la violación a la garantía de seguridad jurídica que debe caracterizar cualquier procedimiento del orden jurídico; pero vamos más allá, aun y suponiendo sin conceder que nos fuera entregado el mismo día, qué pasaría si la persona que presenta la demanda no es ni el quejoso promovente ni su apoderado, seguramente no podrá notificarse del auto de radicación que para las Juntas es requisito *sine qua non* para la entrega de la copia sellada de recibido; la Ley Laboral en ninguno de sus preceptos establece que quien presente la demanda deba ser el propio demandante o su apoderado.

Es por lo anterior que en el presente trabajo, hacemos nuestra más enérgica crítica al procedimiento que ha seguido la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que

lejos de hacerlo más corto, con su actuación lo hace más dilatado y más criticable, además de poco serio para quienes luchamos día a día por conseguir la justicia pronta y expedita.

El juicio laboral en la práctica podría ser considerado como el juicio de mayor cuantía en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial, ocupándonos en el presente estudio por el primero de los mencionados, por ser la regla general ya que la excepción a ésta son los procedimientos especiales.

No hay que olvidar que en términos de lo establecido por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la demanda deberá formularse por escrito, lo que implica que jamás la demanda pueda hacerse en forma verbal; añade al precepto citado, que deberán acompañarse tantas copias como demandados existan, esto desde luego es lógico puesto que al ampliarse a juicio, a éstos debe correrse traslado con copia simple y cotejada de la demanda original, en caso contrario se les dejaría en estado de indefensión para realizar una adecuada defensa en el procedimiento ya iniciado; en la práctica si no se exhiben todas las copias pertinentes, la unidad receptora o el archivo de la Junta la admite y previene al promovente para que las exhiba con el apercibimiento de tenerla por no presentada si no lo hace en el término de tres días.

Al presentarse la demanda, el actor o bien el apoderado de ésta deberán señalar los hechos en que funden sus peticiones, para que la Junta competente o a veces incompetente, dé el derecho aplicable al conflicto, además al presentarse la demanda pueden acompañarse las pruebas que se consideren pertinentes para demostrar la pretensión reclamada; en este caso, somos de la opinión que deben acompañarse tantas copias de dichas pruebas para traslado a los demandados, a efecto de no dejarlos en estado de indefensión en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pues consideramos que el escrito inicial de demanda y las pruebas exhibidas son uno solo, esto a pesar de que la Ley Laboral no establece en su artículo 872 que deban acompañarse copias para traslado de las pruebas exhibidas.

El Lic. Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales⁷², tratándose de las pruebas ofrecidas en el escrito mismo de la demanda, señalan que éstas no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que rige en el procedimiento laboral.

Sobre este particular, no estamos de acuerdo con lo expresado por estos dos jurisconsultos, ya que la Ley Laboral en ninguno de sus preceptos, ni siquiera en los que rigen la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, señalan que éstas, ofrecidas y acompañadas con el escrito inicial de demanda, deban de ratificarse en la etapa procesal correspondiente, máxime si se les acompañan copias cotejadas a los demandados de las mismas. En el caso de que los demandados no objetaren dichas pruebas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, consideramos que aun suponiendo sin conceder que la parte actora no ratificare las mismas, la Junta del conocimiento deberá darles pleno valor probatorio al dictarse al laudo en el asunto tratado.

⁷² TENA SUCK, Rafael e MORALES SALDAÑA, Hugo I. 2ª reimpresión. Op. cit. p. 155.

Como hemos visto con anterioridad, el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, posteriormente y con fundamento en lo establecido por el artículo 873 de la Ley Laboral, la Junta Especial correspondiente dentro de las 24 horas siguientes a partir del momento en que reciba la demanda, dictará un acuerdo comúnmente conocido como auto de radicación en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en el mismo acuerdo se ordenará se notifique a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia referida con anterioridad entregando a los demandados, copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Si la Junta tratándose del actor o sus beneficiarios, notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o bien observa que se están ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará al actor los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Sobre el particular cabe señalar que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según lo establece el precepto citado debe llevarse a cabo dentro de los 15 días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda; en la práctica y por exceso de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sucede esto, pues generalmente dicha audiencia es señalada hasta uno o dos meses después de recibida la demanda rompiendo con la celeridad procesal que caracteriza al procedimiento laboral, además el auto de radicación comentado debe acordarse dentro de las 24 horas siguientes a partir del momento en que la Junta recibe la demanda, situación que en la práctica tampoco se da, puesto que a veces pasan una o dos semanas sin que se cumpla con tal requisito.

Como hemos señalado anteriormente, a los demandados se les debe correr traslado de la demanda debidamente cotejada con su original, así como de las copias de las pruebas ofrecidas por la parte actora.

Generalmente, los demandados no son notificados dentro del término de 10 días que como anticipación establece el precepto citado, en el entendido de que se trata de días hábiles, rompiéndose nuevamente con la celeridad procesal.

En el acuerdo de admisión, la Junta debe mejorar la demanda en los términos del artículo 685 de la Ley Laboral ya comentado al referimos a los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Las irregularidades contenidas en el escrito de demanda generalmente no son señaladas en el auto admisorio de la misma, a pesar de ser una obligación de las Juntas como lo establece el multicitado artículo.

Si los demandados son notificados y emplazados a juicio dentro del término de 10 días hábiles señalados por la Ley, la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Laboral, puede llevarse y desahogarse sin ningún problema, en el entendido de que también debe de notificarse con 10 días de anticipación a la parte actora puesto

que el multicitado artículo no señala ni especifica que esa formalidad sólo sea en beneficio de la parte demandada, situación muy controvertida por los estudiosos del Derecho y que consideramos una ambigüedad dentro de la Ley Laboral que debería especificarse claramente, pues en la práctica muchos de los procedimientos son suspendidos precisamente por la falta de tal requisito.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje por criterio han sostenido que los 10 días hábiles a los que hemos hecho referencia también benefician a la parte actora, sin embargo, también por criterio, las Juntas han optado porque la parte actora pueda renunciar a dicho término en la audiencia respectiva para que se pueda llevar la misma, pero con el requisito de que dicha renuncia la realicen verbalmente asentándose en el acta respectiva, situación con la que desde luego no estamos de acuerdo, pues si ese término se considera como un derecho para las partes, no hay que olvidar que los derechos de los trabajadores en su caso demandantes, son irrenunciables.

Por el contrario, si la parte demandada comparece en el juicio respectivo, cuando no haya sido notificada con la anticipación de los 10 días hábiles, las Juntas han sostenido el criterio de que automáticamente purgan dicho vicio de notificación, pudiéndose llevar a cabo la audiencia de Ley, sin necesidad o sin el requisito de que renuncien al multicitado término. Esta forma de actuar de las Juntas es incomprensible, puesto que el mismo acto de comparecencia se rige por dos criterios diferentes, uno para el actor y otro para los demandados.

También es oportuno señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (algunas de ellas) tienen el criterio de apercibir a los demandados en el auto de radicación de tenerles por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no contestan la misma por escrito, situación totalmente violatoria de garantías, si no cumplirse las formalidades esenciales del procedimiento laboral, por existir violación a la fracción III del artículo 878 del Código Laboral, que posibilite a los demandados a contestar oralmente la demanda interpuesta en su contra.

Sobre el auto admisorio de demanda podemos criticar también el hecho de que numerosas Juntas, en específico, las Federales desechan las demandas presentadas en contra de los codemandados físicos de un juicio, señalando que, del análisis de dicha demanda no se desprenden elementos que puedan configurar una relación laboral entre el actor o actores y dichos codemandados físicos, situación que afortunadamente ha dirimido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al sostener que los acuerdos así dictados son violatorios de garantías puesto que las Juntas al admitir la demanda no pueden prejuzgar sobre quien o quienes son patronos del actor o actores.

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

El precepto señalado anteriormente, es adecuado y lógico, puesto que si no se realizaron las notificaciones de Ley, no puede celebrarse la audiencia respectiva.

El precepto indicado establece que la falta de notificación se purga si las partes concurren a la audiencia, lo que debe entenderse como que se elimina cualquier vicio en la notificación, entre ellos, el de no haber sido citados con 10 días hábiles de anticipación, luego entonces cabría hacer la pregunta de porqué si el actor comparece a juicio aun cuando no hubiese sido notificado dentro del término de 10 días hábiles sin renunciar a dicho término, las Juntas de oficio señalan nuevo día y hora para la celebración de la audiencia por no existir el requisito ya comentado y tan absurdo de la "renuncia al término"?

Si la audiencia de Ley no puede llevarse a cabo por cualquier circunstancia, acertadamente el artículo citado señala que las partes comparecientes deberán quedar notificadas de la nueva fecha de audiencia, evitando con ello el trámite innecesario de tener que realizar nuevamente las notificaciones; a los que fueron notificados y no concurieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta, situación con la que también estamos de acuerdo, puesto que dichas partes pudieron concurrir a la misma y de ese forma enterarse de la nueva fecha de audiencia, y por último, todas aquellas que no fueron notificadas se les hará personalmente.

De acuerdo con el principio de concentración procesal, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas que la componen: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Cabe señalar que el procedimiento no siempre fue así. Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda, se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones que debía verificarse, a más tardar, 10 días después de la primera. Celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas. En la Ley Laboral de 1970, se concentró la primera parte en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con la característica especial de que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta nueva promoción.

En la actualidad, el procedimiento quedó concentrado en una sola audiencia constante de tres etapas, es decir, de conciliación, de demanda y excepciones, y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se celebrará en un solo día, aunque en la especie comúnmente no es así por argucias y tácticas procesales de los abogados litigantes. Estas tres etapas de las que hablamos nos las enmarca el artículo 875 de la Ley Laboral.

La audiencia de Ley se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. Cabe señalar que en esta comparecencia, las partes deberán acreditar su personalidad en términos de lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

2.4.1 La etapa de conciliación

Esta primera etapa del procedimiento ordinario laboral, es quizá la más importante puesto que la autoridad laboral persigue como principal finalidad, la de solucionar los conflictos laborales que se suscitan o presentan ante ella.

Es así pues, mediante la etapa de conciliación, en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden solucionar los conflictos intersubjetivos.

En la actualidad, probablemente más del 70% de los conflictos laborales se solucionan o se concilian en esta primera etapa del procedimiento, lo que trae consigo que dichas Juntas tengan menor trabajo y mayor facilidad para presenciar las audiencias de aquellos conflictos que lamentablemente no se concilian en esta etapa.

De lo anterior se desprende la acertada implementación de la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario laboral.

Esta multitudada etapa la encontramos regulada en cuanto a su forma de desarrollo, en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En su primera fracción, el precepto legal indicado señala que las partes (entendiéndose al demandante y al demandado), deberán comparecer en forma personal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la que se lleve a cabo el procedimiento en el que se encuentren involucrados éstos; agrega dicha fracción que esta comparecencia deberá hacerse sin abogados, asesores o apoderados. En la actualidad, la situación comentada anteriormente no se lleva a la práctica puesto que generalmente, dicha comparecencia se hace con apoderados o asesores.

Esta disposición no está del todo mal, pero podría estar mejor si no estableciera la amenaza a que se refiere la fracción VI del precepto legal Invocado, que obliga a las partes que no concurrieron a la etapa de conciliación, a presentarse en forma personal a la etapa de demanda y excepciones.

Lo anterior causa graves perjuicios a los contendientes, pues en la etapa de demanda y excepciones, que es aquella donde se fija la controversia, por ejemplo, el actor estaría en una grave desigualdad frente al demandado puesto que no hay que olvidar que en esta etapa tampoco se podría comparecer con abogados.

Estamos de acuerdo en que, como lo señala el Dr. Nestor de Buen⁷³, en lugar de fijarse una sanción de tal magnitud que rompe con la igualdad procesal, se adopten otras medidas para presionar la presencia de las partes en la etapa conciliatoria, por ejemplo, en el caso del actor, podría suspenderse el procedimiento hasta en tanto no compareciera personalmente, con el riesgo de que opere la caducidad en su contra. Respecto al demandado, podrían utilizarse las medidas de

⁷³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1994, p. 548.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo comúnmente olvidadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Una vez que se logró la comparecencia personal de las partes, la fracción II del artículo 876 de la Ley Laboral, señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Nuevamente no estemos de acuerdo en que a esta etapa se deba comparecer sin abogados o asesores puesto que en numerosas ocasiones, los funcionarios del órgano impetidor de la Justicia, verbigracia, Secretarios de Acuerdos, Presidentes Titulares inclusive, etc, no conocen a fondo la materia laboral ni tienen espíritu de conciliadoras, y mucho menos conocen en casos concretos que prestaciones le corresponden al actor con relación a la acción ejercitada, desprendiéndose de lo anterior, la incompatibilidad para intervenir en la celebración de las pláticas, lo que hace necesaria generalmente, la intervención de los apoderados.

Consideramos oportuno que dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establezca un cuerpo de conciliadoras debidamente capacitados para someterles a éstos los asuntos, pequeños o grandes, cuantitativamente hablando, para que de esta forma se litiguen los menos asuntos posibles.

En la práctica, tratándose de asuntos derivados de despidos injustificados, la Junta de Conciliación y Arbitraje, generalmente exhorte a las partes a mediar sus diferencias con el pago al actor de un mes y medio de salario por concepto de indemnización Constitucional, esta forma de solucionar los conflictos les ha dado a las Juntas conciliadoras, fructíferos resultados, sin olvidar que en numerosas ocasiones obligen prácticamente a las partes a renunciar a derechos adquiridos, como por ejemplo lo es el pago de horas extras, etc.

Comúnmente, las intervenciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en esta etapa del procedimiento, son muy escasas, a veces por las numerosas audiencias en las que intervienen sus funcionarios y otras por la falta de espíritu práctico de conciliadores, de ahí que se hace necesario crear dentro de cada Junta Especial, un cuerpo de gente capacitada cuya única función sea la de negociar los conflictos que se susciten.

Dice la fracción III del multicitado precepto legal, que si las partes llegan a un acuerdo, se da por terminado el conflicto y que el convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Esta disposición es lógica, y cabe hacer tan sólo el señalamiento que los efectos jurídicos inherentes a un laudo, de los convenios celebrados, se basan en la ejecutividad de los mismos, más no en que se entienda que son cosa juzgada puesto que esta última se da cuando la Junta del conocimiento resuelve en definitiva el conflicto estudiando y analizando el fondo del mismo, tal criterio ha sido sostenido por nuestros más altos Tribunales como se observa en las siguientes ejecutorias:

COSA JUZGADA, EXISTENCIA DE LA. Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho anteriormente un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir, por tanto, debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trata, e identidad en la causa da pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer.

JURISPRUDENCIA

Sexta Epoca, Quinta Parte:
Vol. X, Pág. 61.- A.D. 7757/57.- José Gómez Gómez.- Unanimidad de cuatro votos.
Vol. XXVIII, Pág. 28.- A.D. 1747/56.- Alfredo Sánchez Barrera y Ciega.- Cinco votos.
Vol. XLII, Pág. 13.- A.D. 4031/60.- Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Constructoras y Concesos de la República Mexicana y Ciega.

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vol. 6, Pág. 13.- A.D. 3088/66.- María Moreno Barbosa.- Unanimidad de cuatro votos.
Vol. 71, Pág. 15.- A.D. 2884/74.- Hipólito Guzmán García.- Cinco votos.
-Informe de 1961, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 36.

COSA JUZGADA Y DESISTIMIENTO DE LAS ACCIONES. El desistimiento de las acciones deducidas en juicio no implica que haya cosa juzgada, porque para esto se requiere que exista identidad de personas, cosas y acciones y un pronunciamiento de derecho, que no se emite en los casos de desistimiento, pues con motivo de éste no llega a estudiar la procedencia de las acciones ejercitadas.

A.D. 700/73.- Feliciano Anchondo.- 29 de junio de 1973.- Cinco votos.- Ponente: Ramón Canedo Alárate.
Sostiene la misma tesis:
A.D. 6862/70.- Eva Álvarez Sevilla.- 19 de abril de 1971.- Cinco votos.- Ponente: Ramón Canedo Alárate.
- Informe de 1973, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 37 y 38.

La fracción IV del multicitado precepto legal señala que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

Esta fracción comúnmente es violada por las Juntas de Conciliación Arbitraje por los siguientes motivos:

El precepto indica que de común acuerdo las partes podrán solicitar la suspensión de la audiencia, sin embargo, cuando son más de dos partes, es decir, cuando hay varios demandados y no concurre alguno de ellos a la audiencia, a pesar de encontrarse debidamente notificado de la misma, si los demás se ponen de acuerdo, la Junta del conocimiento no tiene ningún inconveniente en diferir la audiencia de referencia, violando de esta forma la fracción en comento puesto que faltaría una de las partes para dar su consentimiento y suspenderse de esta forma la audiencia.

El multicitado precepto señala que la Junta sólo por una vez puede suspender el procedimiento, sin embargo, en la práctica esta suspensión se da tantas veces como las partes lo deseen.

El precepto también señala que una vez suspendida la audiencia se fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes, sin embargo, en la práctica también se viola este término puesto que las Juntas señalan dichas audiencias uno, dos o tres meses después de la suspensión, lo que viola flagrantemente la celeridad del procedimiento.

Somos de la opinión que la Junta del conocimiento debería imponerse a fin de que las audiencias se suspendieran afectivamente por una sola ocasión, con el objeto de no retrasar la impartición de justicia y señalar su continuación dentro de los 8 días como lo establece el multicitado precepto.

No hay que olvidar que si la audiencia se suspende, las partes que concurrieron a la misma quedarán notificadas de la siguiente fecha de audiencia y de que aquellas que no lo hicieron, les será notificada por medio de boletín laboral o estrados de la misma Junta, siempre y cuando, desde luego hayan sido notificados y emplazados a la primera audiencia de Ley, pues de lo contrario en términos de lo dispuesto por el artículo 874 de la Ley Laboral, no podrá llevarse a cabo la audiencia a que se refiere el artículo 873 del mismo ordenamiento, salvo que concurran a la misma o bien el actor se desista de las acciones ejercitadas en contra del demandado no notificado.

Hay que recordar que en numerosas ocasiones y a lo largo de la historia de nuestro Derecho Laboral, el diferimiento o suspensión de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por las partes, entrañaba la presunción de la existencia de la relación de trabajo, si la demandada negaba tal vínculo; en la actualidad y gracias a los numerosos criterios sustentados por nuestros más altos Tribunales, dicha situación se modificó radicalmente como se aprecia en la contradicción de Tesis 9/90 del 3 de julio de 1990 sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

RELACION LABORAL. EL DIFIRIMIENTO DE LA AUDIENCIA DE LEY A SOLICITUD DE LAS PARTES PARA BUSCAR UN ARREGLO CONCILIATORIO, NO PRESUME LA EXISTENCIA DE LA, CUANDO LA DEMANDADA NIEGA ESTA CIRCUNSTANCIA.- Si quien se ostenta como trabajador de la demandada le reclama la indemnización constitucional por despido injustificado, y en la contestación se niega la existencia del vínculo laboral, no es dable concluir que por el solo hecho de que las partes, durante la fase de conciliación o durante el desarrollo del juicio, hayan solicitado la suspensión de la audiencia con el objeto de conciliarse, deba presumirse la existencia de la relación de trabajo, atendiendo a que la etapa de conciliación es obligatoria antes de la contienda; asimismo, a que las partes pueden solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas con el objeto aludido y, finalmente, a que la solicitud de aplazamiento

únicamente puede probar que las partes pretenden dar por concluida la controversia porque no quieren continuar el litigio, pero no origina la presunción de que entre el actor y el demandado se dé el vínculo laboral, ya que no hay nexo lógico entre la suspensión apuntada y la existencia de la relación laboral.

La fracción V del señalado artículo 676, establece que si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Hay que señalar que si no se lleva a cabo esta etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario laboral, éste se encontrará afectado de nulidad.

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

Esta fracción ha sido sumamente debatida por los estudiosos del Derecho, ya que anteriormente si las partes no concurrían a la etapa de conciliación, lo debían de hacer a la etapa de demanda y excepciones sin presencia de abogados, apoderados o asesores, en el entendido de que si tampoco comparecían a esta etapa, prácticamente aun cuando estuvieran presentes sus apoderados, al actor se le tenía por ratificada de oficio su demanda y al demandado por contestada la misma en sentido afirmativo, sanción que estipula la fracción en comento; sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de Tesis No. 16/83 de fecha 7 de agosto de 1989, interpretó la multicitada fracción en el sentido de que la comparecencia a la etapa de demanda y excepciones podría hacerse mediante apoderados en aplicación a lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y cuyo texto reza:

TESIS JURISPRUDENCIAL

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.- Conforme al artículo 676 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el

artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

2.4.2. La etapa de demanda y excepciones

Esta etapa del procedimiento ordinario laboral es de suma importancia en virtud de que en ésta se establece o se fija la litis o controversia, es decir, se delimita básicamente la acción intentada por el actor y las defensas y excepciones hechas valer por la parte demandada, sin olvidar que en términos de lo que han dispuesto nuestros más altos Tribunales, la simple delimitación de la litis en las resoluciones o laudos que ponen fin al procedimiento laboral no causa por sí, perjuicio a las partes.

Esta etapa se encuentra regulada en cuanto a su procedimiento en lo establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en el artículo 879 del mismo ordenamiento legal las consecuencias de la incomparecencia de las partes a esta etapa.

En esta fase del procedimiento, la fracción I del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo que el Dr. Nestor de Buen⁷⁴ denomina "Re-conciliación"; es decir, que al iniciarse la etapa de demanda y excepciones, el Presidente de la Junta tiene la obligación de hacer nuevamente una exhortación a las partes a fin de procurar un arreglo en el juicio en el que intervienen, y de que en caso de que persistan con su actitud no negociadora, se dará el uso de la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda.

Este primer procedimiento lo consideramos un tanto cuanto reiterativo de la etapa conciliadora, pero sin embargo, consideramos que no está por demás el que las autoridades laborales procuren en todo momento lograr la conciliación de las partes en el litigio en que intervienen, considerando nuevamente que la Junta de Conciliación y Arbitraje debería tener para tales efectos un cuerpo o departamento de funcionarios conciliadores que se encuentren empapados de conocimiento en la materia laboral, y no nada más ellos sino inclusive conocimiento de psicología, etc.

En la fracción II del artículo referido con antelación, nos señala que una vez no conciliado el asunto, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios; agrega dicha fracción que si el promovente en tratándose del trabajador no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 547.

Esta fracción contiene varios elementos esenciales del procedimiento ordinario laboral, por una parte nos encontramos ante la figura de la ratificación del escrito inicial de demanda y/o en su caso a la modificación de la misma, y por otro lado, a la figura o principio que hemos comentado con anterioridad que consiste en la suplencia de la demanda deficiente o incompleta del trabajador.

La ratificación de la demanda, en si no presenta grandes dificultades, pues radica en el acto unilateral de la parte actora para exponer su demanda inicial en presencia del juzgador; el problema empieza a surgir en el momento en que el actor modifica su escrito de demanda, bien sea porque lo aclare o porque ejercite acciones nuevas en contra del demandado.

Cuando el actor modifica substancialmente su escrito de demanda o ejercita acciones nuevas, por equidad procesal y atendiendo a los criterios sostenidos por nuestro más altos Tribunales, la Junta del conocimiento deberá a solicitud de parte suspender en esos momentos la audiencia llevada a cabo a fin de que el demandado no quede en estado de indefensión y pueda contestar con una mayor precisión y claridad los hechos nuevos introducidos por el actor o bien las aclaraciones que de fondo hizo a su demandada.

El criterio anterior como hemos reiterado ha sido sostenido inclusive por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se observa de la contradicción de Tesis 58/91 entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito de fecha 19 de octubre de 1992 y visible en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación No. 59 de fecha noviembre de 1992 y cuyo texto reza:

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.- De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878 fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los 5 días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la Ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado con copia de

la demanda, cuando menos 10 días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se tome en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resulta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Como observamos de la anterior tesis jurisprudencial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado el criterio de que, cuando el actor introduce hechos nuevos a su demanda o ejercita acciones nuevas, la audiencia llevada a cabo, a solicitud del demandado, debe de suspenderse y reanudarse dentro de los 5 días siguientes por equidad procesal.

El anterior criterio lo consideramos sumamente pertinente y lógico con la salvedad de que desde nuestro muy particular punto de vista, debe de concedérsele al demandado por lo menos 10 días hábiles anteriores a la fecha de la reanudación de la audiencia pues si así lo indica el artículo 873 de la Ley Laboral para la audiencia de Ley, entonces porqué no se concede el mismo término o la misma anticipación, pues no hay que olvidar que se trata de hechos nuevos o acciones nuevas en desconocimiento de la parte demandada.

El problema no se limita sólo a la llamada "modificación" de la demanda, sino que va más allá, pues no se ha delimitado con suma precisión que debe entenderse por una modificación substancial para la suspensión de la audiencia como lo señala la Tesis Jurisprudencial transcrita, llevando al terreno de la Incertidumbre a los litigantes defensores del sector patronal al no saber en el caso de una modificación si la Junta a solicitud previa suspenderá o no la audiencia que se lleve a cabo, pues no hay que olvidar que si la Junta de Conciliación empieza a tomar el acuerdo respectivo de la etapa de demanda y excepciones, ya no se puede alegar nada con posterioridad a dicho cierre, es por ello que a juicio de nosotros, esta etapa debe de suspenderse a petición de parte con cualquier aclaración que efectúe la parte actora a su escrito de demanda, sea porque introduce hechos nuevos, ejercita acciones nuevas, modifica

fechas, lugares o circunstancias de modo de los acontecimientos narrados, etc, e fin de evitar la incertidumbre procesal.

Es oportuno señalar que, el actor después de haber sido contestada la demanda por la parte demandada y no puede ampliar ni modificar su demanda, por considerarse que precluyó su derecho para hacerlo valer antes de ratificar su escrito, lo anterior también tiene su fundamento en la contradicción de tesis 12/84 entre el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito de fecha 10 de agosto de 1984 y sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 81 septiembre de 1984 y que a la letra dice:

DEMANDA. NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACION.- El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece el orden lógico en que deberá desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, al establecer inicialmente el dar la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda ratificándola o modificándola e inmediatamente después, la parte demandada procederá a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas. Posteriormente se autoriza a que las partes puedan por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, advirtiéndose que la Ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para los efectos mencionado, precluye su derecho para hacerlo valer en ese mismo procedimiento, por lo que, ratificada la demanda y expuesta la contestación, la parte actora no pueda válidamente modificar su escrito de demanda ratificado, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas. Lo anterior por no ser el momento procesal oportuno, pues en todo caso la parte actora estuvo en aptitud de hacerlo antes de precluir su derecho, que era previamente a ratificar la demanda.

También es oportuno señalar que somos de la opinión que aun y cuando no se dé contestación a la demanda, si en su primer uso de la voz, la parte actora ratifica su demanda y posteriormente la amplía o modifica, esta ampliación o modificación ya no es válida, siguiendo también el orden lógico establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el actor omite ratificar su escrito inicial de demanda, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, en virtud de que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de tenerla por ratificada de oficio, en términos del artículo 879 de la Ley Laboral, criterio que también ha sido sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de Tesis 21/84 entre el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito con fecha 15 de agosto de 1984 y visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 81, septiembre de 1984 y que a la letra señala:

DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITE RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACERLO OFICIOSAMENTE.- De la interpretación armónica de los artículos 685, 678, fracción II, 679, segundo párrafo, en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que si el actor comparece a la audiencia, y en la etapa de demanda y excepciones no ratifica su ocurrencia, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, dado que la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, ya que por mandato de la Ley, ésta debe subsanar cualquier omisión en la que el trabajador hubiera incurrido; además, si cuando no concurre a la audiencia le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, no pueda estimarse que cuando lo haga y omite ratificar, una sola omisión traiga como consecuencia el que se tenga por no interpuesta la demanda, ya que aparta de que esto pugna con los principios de justicia social que imperan en el Código Obrero, no existe ninguna disposición que así lo determine.

No está por demás indicar que cuando el actor introduce acciones nuevas en esta etapa del procedimiento, la prescripción sólo es interrumpida por cuanto hace a las ya reclamadas con anterioridad, más no las nuevas, puesto que hasta esa fecha, es decir, en la etapa de demanda y excepciones se introducen como elementos ajenos a los previamente establecidos, por lo que en dado caso estos hechos nuevos o acciones nuevas interrumpen su prescripción hasta el momento en que se ponen en conocimiento de la autoridad laboral.

Otro problema sumamente debatido por estudiosos del Derecho Laboral es el famoso "enderazamiento de la demanda" que no regula nuestra Ley Laboral y que se da con muchísima frecuencia, en ocasiones a efecto de dilatar el procedimiento, en otras porque la parte actora no iba preparada a juicio y algunas veces porque se quiere presionar a la demandada a fin de que comparezcan personas físicas que formen parte en ocasiones del Consejo de Administración de la persona moral demandada o personas físicas que por su importancia les sea difícil comparecer a las audiencias.

Esta práctica reiterada no ha logrado establecerse y regularse de una manera correcta; somos de la opinión que a fin, por lo menos de no dilatar los procedimientos se autorice al actor y se regule en la Ley Laboral el que sólo se pueda enderezar la demanda en una sola ocasión, y si al momento de dictarse la resolución del procedimiento, la Junta del conocimiento notare que se hizo dicho enderezamiento para dilatar el procedimiento, se le imponga una sanción pecuniaria al actor por tal actitud.

Por lo que respecta al hecho de que en caso de que el actor no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que la Junta del conocimiento le haya indicado y de que en esta etapa lo prevendrá para que lo haga, nos remitimos a lo ya expresado cuando hablamos del principio procesal consistente en la suplencia de la demanda deficiente o incompleta, esbozando únicamente y de igual forma nuestro más grande reproche por dicha disposición que rompe con la

igualdad procesal de las partes y que más que ayudar al actor, se ayuda al abogado que hizo la demanda inicial sin conocimiento de la materia laboral, por lo que consideramos que tantos "chances" son inequitativos.

La fracción III del artículo en comento que nos da el procedimiento en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, nos indica básicamente el momento en que la parte demandada debe dar contestación a la demanda expuesta por el actor, es decir, después de haber sido ratificada la demanda, inmediatamente deberá contestarla el demandado, sin que lo pueda hacer con posterioridad a este momento. Es aquí donde básicamente se fija la litis, como lo hemos comentado anteriormente.

La demanda puede ser contestada en forma oral o por escrito, siendo práctica viciosa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el aparcibir a los demandados en el auto de radicación del conflicto, de llevar su contestación por escrito, aparcibidos que en caso contrario se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Desde luego esta práctica es violatoria de garantías por no seguirse las formalidades esenciales del procedimiento pues la Ley Laboral permite a los demandados y les da la posibilidad de contestar la demanda oralmente, aunque somos de la opinión que dicha contestación debe hacerse por escrito a fin de darle celeridad al procedimiento y para que se contesten mejor las demandas con un margen mínimo de error.

Es lógica la disposición que señala que el demandado está obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, pues en caso contrario la Junta la expedirá a costa de éste.

Somos de la opinión que si la demanda no es modificada, los demandados deberán contestarla inmediatamente después de su ratificación por el actor, pero en el caso de que se realice dicha modificación no sólo deberá suspenderse la audiencia, sino inclusive no debería de contestarse inmediatamente la demanda inicial puesto que se podría caer en el terreno de las contradicciones entre lo ya contestado y lo que se contestaría con respecto a las ampliaciones vertidas, situación gravísima sobre todo cuando se trata del ofrecimiento de trabajo que comentaremos con posterioridad en el presente estudio, debiéndose inclusive otorgar al demandado el plazo de 10 días hábiles antes de la nueva fecha de audiencia para que pueda dar una debida contestación a la demanda.

Es oportuno hacer notar que no solo por el simple hecho de no contestar la demanda, implica necesariamente que la Junta del conciliante dicte un laudo condenatorio, pues en ocasiones el propio demandante o el actor se encarga al formular su escrito de demanda, de probar la improcedencia de su reclamación, tal y como lo han sostenido nuestros más altos Tribunales como se aprecia de la siguiente Tesis Jurisprudencial:

DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA. NO IMPLICA
NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.- La

circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el período de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que esta autoridad tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo Directo 256/89.- Martín Sánchez Claudio y otro.- 12 de julio de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Cevallo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo Directo 405/89.- Gabriel López Gámez.- 7 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Cevallo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo Directo 6/91.- María Asunción García Huerta.- 15 de febrero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Nelson Lora Ventura.

Amparo Directo 456/91.- Oscar Alfonso Ramírez Sarmiento.- 30 de octubre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Cevallo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo Directo 103/92.- Taurino Pluma Hernández y otros.- 25 de marzo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Cevallo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las avasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

El demandado frente a la demanda, tienen cuatro opciones: oponer defensas y excepciones, allanarse a las pretensiones del actor, contrademandar o permanecer fuera del procedimiento.

Allanarse a la demanda implica el reconocer el derecho del actor respecto a las pretensiones reclamadas por lo que en este caso no existe litis por no existir ninguna controversia.

El permanecer fuera del procedimiento radica en que la demanda se tenga por contestada en sentido afirmativo como sanción por la incomparecencia de la demandada, o bien por tener admitidos los hechos por la falta de contestación de la misma en el momento procesal oportuno pese a la comparecencia de los demandados.

La contestación de la demanda es en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado.

La Ley Laboral emplea los términos "excepciones y defensas" con el mismo significado jurídico, y en la práctica laboral las Juntas no han tenido la preocupación de esta sutil diferencia técnica, considerando como una misma cosa la excepción y la defensa.

"Se considera que las excepciones y defensas se diferencian por tres razones fundamentales:

La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie, de aquí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.

La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto que no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar.

Más ampliamente puede decirse que la excepción es una figura jurídica procesal tan importante para el demandado, como lo es la acción para el actor.

Las excepciones pueden clasificarse en dos clases, las dilatorias y las perentorias; las primeras tienen por objeto dilatar, detener las acciones ejercitadas por el actor como lo sería la incompetencia, la falta de personalidad, etc; las segundas son aquellas que producen la ineficacia definitiva de la acción tales como las excepciones de pago, la de obscuridad de la demanda, etc."⁷⁵

En ocasiones por descuido u omisión, el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla general es rotunda al señalar la Ley Laboral que al silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. Esta sanción, es lógica puesto que se entiende que al no contestar determinados hechos, tácitamente los está aceptando.

La fracción V del artículo citado señala que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento en términos de lo establecido por la fracción II del artículo 762 de la Ley Laboral, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve tal cuestión, la Ley impone la carga de contestar la demanda, pues en caso contrario si la Junta se declara competente, trae aparejada la sanción de tener por confesada la demanda.

⁷⁵ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1985, p. 118.

La Ley Laboral emplea los términos "excepciones y defensas" con el mismo significado jurídico, y en la práctica laboral las Juntas no han tenido la preocupación de esta sutil diferencia técnica, considerando como una misma cosa la excepción y la defensa.

"Se considera que las excepciones y defensas se diferencian por tres razones fundamentales:

La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie, de aquí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.

La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto que no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar.

Más ampliamente puede decirse que la excepción es una figura jurídica procesal tan importante para el demandado, como lo es la acción para el actor.

Las excepciones pueden clasificarse en dos clases, las dilatorias y las perentorias; las primeras tienen por objeto dilatar, detener las acciones ejercitadas por el actor como lo sería la incompetencia, la falta de personalidad, etc; las segundas son aquellas que producen la ineficacia definitiva de la acción tales como las excepciones de pago, la de obscuridad de la demanda, etc.⁷⁵

En ocasiones por descuido u omisión, el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla general es rotunda al señalar la Ley Laboral que el silencio y las avasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. Esta sanción, es lógica puesto que se entiende que al no contestar determinados hechos, tácitamente los está aceptando.

La fracción V del artículo citado señala que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento en términos de lo establecido por la fracción II del artículo 762 de la Ley Laboral, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve tal cuestión, la Ley impone la carga de contestar la demanda, pues en caso contrario si la Junta se declara competente, trae aparejada la sanción de tener por confesada la demanda.

⁷⁵ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1965, p. 118.

Con lo anterior se trata de evitar un medio de dilación del proceso con la invocación de una incompetencia que no puede ser cierta, pero que suele ser infundada.

Sobre esta cuestión, la Ley Laboral es oscura puesto que no señala si al demandado al tenérsele por confesada la demanda puede o no ofrecer pruebas en contrario; a nuestro juicio no se puede, pues no hay que olvidar que si se comparó a la audiencia, por lo que debe aplicarse lo establecido por la fracción IV de este artículo 878 en comento y no la regla prevista en el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Laboral puesto que este último supuesto se genera cuando la demandada no comparó a juicio.

Sobre este tema encontramos la Tesis Jurisprudencial 20/92 aprobada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 21 de septiembre de 1992 y visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 58, octubre de 1992 y cuyo texto reza:

CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.- Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de Ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse a alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación inicial de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Contradicción de tesis 20/91.- Entre el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 21 de septiembre de 1992.- Unanidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Marcos García José.

Después de haberse ratificado la demanda y contestado en su caso la misma, la Ley Laboral señala que las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

La réplica la entendemos como la manifestación del actor que formula en relación a la contestación de la demanda, y por su parte la contrarréplica como la manifestación que el demandado formula en relación a la réplica.

La réplica y la contrarréplica tienen lugar en el período contencioso o de arbitraje y deben hacerse necesariamente con elementos propios de la demanda y de la contestación, sin variar la substancia.

Por regla general a través de la réplica y la contrarréplica las partes no pueden configurar sus acciones o sus excepciones o defensas. La excepción a ésta es cuando el trabajador hace valer la prescripción en la réplica.

No estamos de acuerdo en que se imponga a las partes el que estas dos figuras procesales tengan que ser forzosamente breves, puesto que en ocasiones las demandas y las contestaciones a las mismas son muy extensas y por lo tanto hacen imposible la brevedad que indica el legislador, sin embargo, afortunadamente, no existe disposición en la Ley Laboral que establezca alguna sanción para quienes no son breves, pues sería violatorio de garantías el retirarles el uso de la palabra.

Es oportuno señalar que en esta réplica el actor ya no puede ampliar o modificar su escrito inicial de demanda, ni el demandado puede reconvenir al actor, puesto que en esta etapa las partes con sus respectivas alegaciones lo único que hacen es ratificar la litis del juicio laboral, sin poder modificar substancialmente dicha litis.

El anterior criterio ha sido sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial 30/93 de fecha 14 de junio de 1993 y que señala:

REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica en caso de que

las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitir el laudo.

Centralización de tesis 11/81.- Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 31 de mayo de 1983.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Marcos García José.

En esta etapa del procedimiento también existe la contrademanda que puede realizar el demandado, reconocida por la Ley Laboral como la reconvencción.

La fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral, expresamente señala: "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes."

Cuando la demandada reconviene al actor, las partes se convierten recíprocamente en actor y demandado, y aunque la Ley Laboral tan sólo señala que la reconvencción debe plantearse en la etapa de demanda y excepciones, existe una laguna al no precisar el momento dentro de dicha etapa en que deba formularse.

Consideramos que el momento oportuno para plantear la reconvencción, lo será inmediatamente después de que la demandada dé contestación a la demanda inicial, para dar oportunidad a las partes posteriormente, en tratándose del actor para contestar dicha reconvencción y formular la réplica correspondiente y de la demandada para realizar la contraréplica.

El precepto señalado indica que el actor puede solicitar la suspensión de la audiencia, si es reconvenido por el demandado, de aquí que, cuando el actor emple su demanda, por equidad el demandado puede solicitar la suspensión de la audiencia; sin embargo, no estamos de acuerdo con que deba celebrarse la audiencia suspendida dentro de los 5 días siguientes, pues somos de la opinión que por equidad procesal debería concederse la anticipación de 10 días hábiles antes de la audiencia en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Como lo señala el Dr. Nestor de Buen⁷⁶, existe un grave problema en cuanto al tema de la reconvencción, pues qué pasaría si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y la demandada lo reconviene; en tal orden de ideas, y aplicando la regla general se debería tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y si comparece y no da contestación a la reconvencción y no solicita término para producir la misma, deberían de tenerse por confesados los hechos o por admitidos sin aceptarse prueba en contrario.

El criterio de la Junta sobre el particular se da en el sentido de que cuando el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y es reconvenido, se suspende la audiencia señalándose día y hora para su continuación, e efecto de darle

⁷⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 649.

oportunidad para contestar la misma. Consideramos que este criterio es adecuado, al igual que lo sería la suspensión de la audiencia si no comparece la demandada a la etapa de demanda y excepciones y el actor amplía o modifica su escrito inicial de demanda.

Hay que señalar que la reconvencción efectuada por la demandada debe relacionarse directamente con la relación de trabajo guardada con el actor, a efecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean competentes para conocer de la misma, lo anterior en atención a lo sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial 21/92 de fecha 21 de septiembre de 1992 que a la letra dice:

RECONVENCIÓN. PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACIÓN QUE EN ESA VÍA SE RECLAME ESTE INTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACION DE TRABAJO.- De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

Contradicción de tesis 20/92 entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.- 21 de septiembre de 1992.- Unanimitad de cuatro votos.- Ponente: José Antonio Llanos Duarte.- Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas en términos de la fracción VIII del artículo 878 de la Ley Laboral.

Si las partes están de acuerdo con los hechos de la demanda y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción. Generalmente, esta situación no se da en los procedimientos ordinarios laborales.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, también se refiere a la etapa de demanda y excepciones, pero en el sentido de los efectos que produce la incomparecencia de las partes a dicha etapa procesal.

Dicho precepto señala que la audiencia en su etapa de demanda y excepciones se llevará a cabo, aun y cuando no comparezcan las partes, desde luego siempre y cuando se encuentren notificadas para comparecer, pues de lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje estará obligada a señalar de oficio nuevo día y hora para su celebración.

Si no comparece el actor al periodo de demanda y excepciones, la Ley Laboral sobreprotege dicha circunstancia, señalando que se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, claro está que la única sanción es que el actor ya no podrá modificar o ampliar su demanda con posterioridad o bien, oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido esgrimida por la demandada.

Si no concurre el demandado a pesar de haber sido debidamente notificado y emplazado a juicio, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario que ofrezca en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y que demuestren básicamente tres hipótesis, es decir, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, situación controvertida por nosotros que analizaremos con posterioridad.

Es oportuno señalar que no por el simple hecho de que la demanda se tenga por contestada en sentido afirmativo y de que se tengan por no ofrecidas pruebas en contrario, significa que forzosamente exista laudo condenatorio, pues no hay que olvidar que puede ser el propio actor quien destruya sus propias afirmaciones en el juicio, que traerían como consecuencia la improcedencia de alguna acción.

Cabe señalar que en el caso de pluralidad de demandados, si a alguno de ellos se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, y el otro reconoce el vínculo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje no viola garantías si absuelve en el laudo al patrón cuya demanda se tuvo por contestada en sentido afirmativo, pues se considera, a nuestro parecer, que nadie tiene el don de la ubicuidad, criterio que ha sido sostenido por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la siguiente tesis jurisprudencial:

DEMANDA, CONTESTACION A LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO, EN CASO DE PLURALIDAD DE PATRONES CODEMANDADOS.- Si dos personas son demandadas en calidad de patronos y una de ellas reconoce ser el patrón del actor, la Junta no viola garantías si el laudo que pronuncie absuelve al codemandado; no obstante, que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Ampero Directo 8368/88.- María del Carmen Hernández Arroyo.- 27 de septiembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: J. Refugio Gallegos Benza.- Secretario: José Luis Martínez Luis.
Ampero Directo 8426/88.- Pablo Velázquez Martínez.- 26 de marzo de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blaiz.

Ampero Directo 8438/88.- Cleotilde Polito Tenorio.- 8 de noviembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: José Guillermo Cusárriz Ramírez.

Ampero Directo 8248/88.- Eleuterio Fernando Cruz.- 23 de noviembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blaiz.- Secretario: María Mercedes Ramírez Carrillo.

Ampero Directo 8148/82.- Alberto Figueroa Escobar.- 26 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blaiz.- Secretario: Oscar Celedonio Betra.

Cabe precisar que el artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo vigente de 1970, antes de ser reformada en el año de 1980, indicaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción. Ahora con las nuevas disposiciones como hemos observado, la audiencia de todas formas se lleva a cabo.

2.4.3. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

El artículo 880 de la Ley Laboral nos indica la forma o el procedimiento en que se desarrolla esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La fracción I del citado precepto legal nos dice el orden en que las partes ofrecerán sus pruebas inmediatamente después de haber concluido la etapa de demandas y excepciones. En primer lugar el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, (nótese que si éstos no existen, la parte actora no podrá ofrecer pruebas, esto en atención a la regla general de que solo los hechos controvertidos son materia de prueba, pues sería ocioso el tratar de acreditar un hecho no controvertido).

Después de que la parte actora ofreció sus pruebas, se le da el uso de la palabra al demandado para que ofrezca las suyas, desde luego y aunque no lo señala la Ley Laboral, se entiende que también debe ser sobre hechos controvertidos; inmediatamente después, el demandado objetará las pruebas ofrecidas por su contraparte, es decir, por la parte actora y posteriormente se le dará el uso de la palabra al actor para que a su vez objete las de la demandada.

Hecho lo anterior, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que se admitan así como las que deseche.

Suele suceder en la práctica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje adopten criterios sumamente estrictos sobre el ofrecimiento de las pruebas, tal es el caso de tenerle al demandado por precluido su derecho para ofrecer pruebas, si primero objetó las de su contraparte y luego ofreció las suyas. Consideramos muy estricto este criterio sin fundamento legal alguno, puesto que no notamos trascendencia alguna, ventaja procesal o desventaja para el actor, si el demandado primero objeta las pruebas de aquel y luego ofrece las suyas para acreditar sus defensas y excepciones.

En relación a la objeción de las pruebas, podemos señalar que, objetar significa oponerse o expresar una razón contraria a lo manifestado por la contraparte, tanto para restar eficacia o alcance probatorio a las pruebas ofrecidas o para que no se admitan o califiquen, ya sea por no tener relación con la controversia o por no estar ofrecidas conforme a Derecho.⁷⁷

⁷⁷ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Op. cit. p. 118.

Es importante señalar que para objetar una prueba, hay que ser sumamente claro, es decir, señalar qué es lo que se objeta y porqué se objeta, a efecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en posibilidad de admitir o desechar las pruebas con una mayor precisión.

Respecto a la objeción de las pruebas, cabe precisar que en la Ley Laboral no existe norma expresa que se refiera a ellas, por lo que se deben aplicar los principios derivados de la Ley Federal del Trabajo.

Principalmente, las pruebas se objetan por no estar ofrecidas conforme a Derecho, por no estar relacionadas con la litis, por no ser medio idóneo para acreditar lo que se pretende, por ser en tratándose de documentos, prefabricados o unilaterales, o bien por ser falsos en cuanto a su contenido o firmas, por ser las pruebas inútiles o intrascendentes o porque no se aportaron los elementos indispensables para su desahogo, etc.

A efecto de darle celeridad al procedimiento, es importantísimo que la admisión de pruebas que hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentren debidamente fundadas y motivadas, es decir, que en el acuerdo respectivo se manifieste que pruebas se admiten o cuales se desecharon y sus motivos, pues en caso contrario su acuerdo es violatorio de garantías pues no hay que olvidar que los actos de autoridad deben estar debidamente fundados y motivados.

Ya vimos que en el desarrollo de esta etapa procesal, primero ofrece pruebas el actor, luego el demandado y objeta las del actor, y éste objeta las del demandado, sin embargo, la fracción II del artículo 880, señala que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa correspondiente.

De igual forma, la Ley Laboral señala que en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo, las pruebas correspondientes a tales hechos.

Sobre el particular no estamos de acuerdo, pues se presupone que la parte actora va debidamente preparada al momento de la audiencia respectiva, haciéndose de esta figura procesal una verdadera incertidumbre procesal, pues todos los hechos controvertidos por el demandado, en su caso serían desconocidos por el actor, lo que traería como consecuencia la suspensión de la audiencia prácticamente en todos los procedimientos, motivo por el cual no estamos de acuerdo en la suspensión de ésta.

Después de concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, no podrá ser admitida ninguna otra prueba salvo que se refieran a hechos supervenientes o les que se ofrezcan en el incidente de tachas de los testigos propuestos por las partes.

El artículo 883 de la Ley Laboral señala prácticamente que en el mismo acuerdo en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan o desechen las pruebas ofrecidas por las partes, deberán señalar día y hora en que tenga verificativo la audiencia de desahogo de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes, y ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el ofeante, con el objeto de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

El mismo precepto señala que si por la naturaleza de las pruebas admitidas es imposible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado; agrega el precepto legal, que dicho periodo no deberá exceder de 30 días.

Generalmente, como se ha manifestado anteriormente, los términos procesales o periodos en los que se deba de llevar determinado acto, no son cumplidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que comúnmente y por la carga de trabajo de las mismas, la audiencia de desahogo de pruebas se señala uno o dos meses después del acuerdo en que fueron admitidas, transgrediendo la celeridad procesal del conflicto, en ocasiones en perjuicio del actor y otras en perjuicio del demandado, sobre todo si este último resulta condenado a pagar salarios caídos; aquí cabría hacerse la pregunta de si las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen responsabilidad en el pago de las indemnizaciones o prestaciones que se generan por el transcurso del tiempo del juicio, pues nosotros pensamos que si, en virtud de no acatar los términos y periodos procesales que señala la Ley Laboral, ya que de seguirlos al pie de la letra, en el caso que hemos expuesto, la condena por salarios caídos resultaría inferior.

Aunque la Ley Laboral no determina un orden para el desahogo de las pruebas, generalmente se desahogan primero las del actor y luego las del demandado, aunque no siempre es así.

2.4.3.1. La carga de la prueba

Diremos brevemente que en relación al concepto de prueba existen varios criterios al respecto; desde un punto de vista gramatical, el término prueba significa la acción y efecto de probar, argumento u otro medio en que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez o de probandum, probar, patentizar, hacer fa.

Desde un punto de vista jurídico, probar significa establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.⁷⁸

Trueba Urbina dice al respecto: "La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso".⁷⁹

Para Rafael de Pina: "La prueba en su sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una causa".⁸⁰

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho e de la verdad o falsedad de una proposición".⁸¹

De los anteriores conceptos emitidos por diversos juristas, podemos ver que existen conceptos muy variados sobre el término "prueba", sin embargo, podemos concluir que existen tres elementos generales manejados, el primero que dice que la prueba es el medio de que se valen las partes para lograr un fin, el segundo se refiere al objeto de la prueba, saber qué casos o hechos deben ser probados y cuales no y por último, la prueba como resultado, que es el grado de convicción que los elementos probatorios aportados logren en el juzgador.

La carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosemberg, como la teoría de las consecuencias de la emisión probatoria. La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actuaciones probatorias con el objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es pues consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes que aporten al tribunal, el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados.⁸²

Esto trae como consecuencia, que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber.

⁷⁸ TENA BUCK, Rafael e MORALES SALDAÑA, Hugo I. 2ª reimpresión. Op. cit. p. 105.

⁷⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1973, p. 371.

⁸⁰ DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1981, p. 277.

⁸¹ Diccionario de Derecho Obrero. Botes. Madrid, 1957, p. 661.

⁸² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 374.

Para autores como Zitelman⁸³, la carga de la prueba no es más que una categoría de la obligación respecto de la cual no se sanciona pene o resarcimiento de daños, sino una mera decadencia.

De los anteriores conceptos podemos advertir lo siguiente: para algunos juristas la carga de la prueba no es más que una obligación, un gravamen y no así para otros, siendo estos últimos con los que compartimos su opinión, ya que el proceso moderno no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar el material necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados, tan es así, que en la Reforma de la Ley Federal del Trabajo efectuada en 1980, se ha desechado el concepto de obligación de probar por el de carga de la prueba, ya que la anterior de 1970, en su artículo 763 manifestaba que: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que pueden contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

El Código Federal de Procedimientos Civiles establece en sus artículos 81 y 82 lo siguiente:

Artículo 81.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Artículo 82.- El que niega sólo está obligado a probar:

- I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.
- II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tiene a su favor el coltigente, y
- III.- Cuando se desconozca la capacidad.

En cambio la Reforma de 1980 a la Ley Laboral, he dejado atrás en gran medida las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes (de afirmar o negar por ejemplo) y ha preferido en una decisión de profundo contenido social, imputar directamente la carga de la prueba al patrón.

Así que el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo hace la excepción al principio de que el que afirma está obligado a probar, ya que a la letra dice: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación real de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

⁸³ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980, p. 641.

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago de salarios;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.⁶⁴

Del criterio anteriormente citado, hay quienes manifiestan que existe una naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor del trabajador que viene a desembocar en la inversión de la carga de la prueba tal como lo señala Ramírez Fonseca "La teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la ley".⁶⁴

Así pues veremos que la inversión de la carga de la prueba dentro del proceso laboral ha sido aceptada por varios autores, como Trueba Urbina y Nestor de Buen, quienes señalan que para los empresarios sería fácil negar los hechos señalados por el trabajador en su demanda, a quienes los obligarían a preparar pruebas que por su inferioridad les sería imposible.

⁶⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Tercera edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, 1982, p. 97.

Asimismo, Trueba Urbina⁶⁵ considera que la inversión de la carga de la prueba en el proceso del trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su incesante labor creativa del Derecho Procesal Laboral aunque lamentablemente en ocasiones con sentido contrarrevolucionario e inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo.

De las anteriores anotaciones, se ve claramente que existen opiniones en sentido contrario respecto a la inversión de la carga de la prueba, por lo que creemos que atendiendo a la naturaleza social que reviste el proceso laboral, en cuanto a que se basa en la tutela de los trabajadores, la inversión de la carga de la prueba que se hace al patrón resulta obvia considerando que éste cuenta con los medios idóneos para probar ciertos hechos y no así el trabajador.

Así veremos en forma de conclusión, que hay quienes consideran que la Ley Federal del Trabajo favorece en el proceso laboral al trabajador, al quedar aximido de la carga de la prueba conforme el artículo 784 de dicha Ley, pero desde nuestro muy particular punto de vista, no lo consideramos así, ya que la propia Ley en su artículo 804 obliga al patrón a conservar y exhibir en juicio los documentos que se precisan en dicho artículo.

Asimismo, es de tomarse en cuenta que el trabajador en algunas ocasiones se encuentra en cierta desventaja al tener que rendir la prueba del despido, ya que éste por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que por esa dificultad, los patronos se limitan a negar el hecho del despido, sin embargo, en términos de los criterios jurisprudenciales sustentados por nuestros más altos Tribunales, el actor al demandar el despido, tiene la presunción de que efectivamente fue despedido, teniendo el patrón la carga de la prueba de que no existió el mismo, salvo que ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando el actor, pues en este supuesto se invierte la carga procesal de la prueba y será el quejoso quien tenga que acreditar la existencia del despido argumentado.

2.4.3.2. La valoración de la prueba

La importancia que asumen las pruebas, y su valoración por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos llevan a la conclusión de que la actividad primordial determinante del proceso, consiste no tanto en encontrar la norma de Derecho aplicable, sino el de verificar los hechos aducidos.

Gramaticalmente, valorar significa "señalar valor a una cosa; por lo que hay remisión directa a otro término: el valor, el cual, proviniendo del latín "valor, oris",

⁶⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 377.

significa a su vez "el grado de utilidad o aptitud de las cosas".⁶⁶ De esa suerte, la valoración viene a ser la acción de valorar el grado de utilidad o aptitud de las cosas".

Trasladando estos conceptos al tema que nos interesa, observamos que la valoración de la prueba es la captación de la idoneidad de éste.

Una vez desahogados todos los medios de prueba ofrecidos durante la secuela del procedimiento laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje se enfrenta a todo este material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada una de las partes, para así sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuviera, y así poder formarse una convicción lo más apegada a la realidad; a todo este procedimiento o acto se le conoce como la valoración de las pruebas, sin olvidar que la Junta en la resolución definitiva que pone fin al procedimiento laboral, debe de analizar pormenorizadamente las pruebas aportadas y asentar al porqué se le conceda o no valor probatorio a cada una de ellas, pues de lo contrario se violaría el marco constitucional en perjuicio de alguna de las partes que intervinieron en dicho conflicto.

Así pues, la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubiesen llevado al proceso.⁶⁷

Por su parte, Colin Sánchez dice que: "La valoración de la prueba es un acto procedimental caracterizado por el análisis en conjunto de todo lo aportado por las partes en el proceso."⁶⁸

Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia. De acuerdo con esto, el juzgador según lo autorice la Ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicen en relación con los hechos condicionados por la prueba para su aceptación al momento de dictar el laudo.

De tal manera que la valoración de la prueba en materia laboral, consiste en una de las funciones principales en que actúa el juzgador dentro de su tarea de administrar justicia.

En la doctrina procesal existen diversos sistemas sobre la valoración y apreciación de la prueba que se reducen a los siguientes:

- a) Sistema de tarifa legal o de la prueba tasada.

⁶⁶ Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones Reader's Digest, Tomo VIII. México, 1972, p. 3083.

⁶⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. p. 578.

⁶⁸ COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1977, p. 315.

b) Sistema de la libre convicción o prueba libre.

c) Sistema mixto.

El sistema de tarifa legal o prueba tasada consiste en que de antemano se le fijan al juzgador reglas precisas y concretas para apreciar las pruebas.

De acuerdo a este sistema, las pruebas tienen un valor inalterable y constante, independientemente del criterio del juez, que se limita a aplicar la Ley a los casos particulares.

En relación con este sistema, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez, debiéndose ajustar a las reglas preestablecidas legalmente sin importar su criterio personal.

Con este sistema se le impone al juzgador una lógica oficial pretendiendo con ello darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se someten a la Ley.⁸⁹

Algunos autores reconocen en este sistema ciertas ventajas, entre otras que produce una certeza jurídica; el maestro Sodi nos dice: "Los litigantes saben como deben comportarse ante el juez al aplicar reguladores de la prueba, y están a cubierto de una arbitrariedad y de una apreciación absurda, por esta razón el sistema de la norma legal asegura la previsión del resultado del proceso".⁹⁰

No obstante que al parecer tiene grandes ventajas este sistema, ya que con éste no existirían arbitrariedades en la valoración de las pruebas, además de que en ocasiones se suple la ignorancia de los juzgadores y evita la sobrestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados al proceso, consideramos que tiende a desaparecer, pues el juzgador se convierte en un mero espectador, simulándose un juego de ajedrez en el que éste únicamente se dedica a acomodar las pruebas según lo determine la Ley.

El sistema de libre convicción o prueba libre está basado en las circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso libremente por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida; se establece como requisito obligado en este sistema, la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que basa su apreciación.⁹¹

Ovalle Favela⁹² sostiene que en este sistema el juez aprecia el valor de las pruebas según su criterio, sin encontrarse sometido a reglas legales establecidas en

⁸⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. p. 579.

⁹⁰ SODI, Demetrio. El Valor de las Pruebas en la Nueva Ley Procesal. Tomo V. Segunda edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1989, p. 189.

⁹¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. p. 850.

⁹² OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Haper y Row Latinoamericana. México, 1980, p. 131.

forma apriorística, pero apegándose a las reglas de coherencia lógica y expresando en forma razonable los motivos de su valoración.

Este sistema consiste fundamentalmente en otorgar al juez absoluta libertad para la estimación, o sea valoración de los mismos, extendiéndose esta facultad a la libertad de selección de las máximas de experiencia para su valoración.⁹³

La prueba libre presupone que el juez tiene un conocimiento firme de la naturaleza de la Ley y de las personas, en virtud de que valora las pruebas ofrecidas por las partes sin someterlas a una fórmula rígida y esquematizada.

Es evidente que existen principios lógicos que no pueden ser pasados por alto, y para que sean tomados en cuenta, es preciso que el juez tenga la libertad que le concede el sistema libre para apreciar el material probatorio.

Con este sistema, la responsabilidad del juzgador aumenta considerablemente, ya que debe guardarse mucho de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su convicción, precisamente por el amplio campo de iniciativa que se otorga para apreciar la prueba.

En el sistema mixto que apareció en el siglo pasado como reacción a la prueba legal, el cual es contrario a la investigación de la verdad real y a la dignidad profesional de los jueces, este sistema pretende satisfacer las necesidades de justicia y certeza mediante la combinación de los sistemas de pruebas de apreciación libre y legal, así como eludir los inconvenientes que han sido atribuidos a la aplicación rigurosa de cualquiera de los dos sistemas señalados anteriormente.

En este sistema se establecen reglas de apreciación sobre las pruebas, dejando al juez una libre facultad para hacer a su juicio la valoración de las mismas, pero no de manera absoluta y arbitraria, pues deberá observar los principios de la lógica.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 775, establece que "... los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."

Con las reformas de 1980, con mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 que "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

De esta forma se subsana la laguna que existía en la Ley Laboral antes de su reforma, pues no se señalaba la obligación de las Juntas de motivar sus laudos.

⁹³ DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Op. cit. p. 290.

Podemos señalar que el sistema de apreciación de la prueba y valoración de la misma que se adoptó para nuestro procedimiento laboral supuestamente, es el de la libre apreciación de la prueba o prueba libre, el cual se basa en que por este cambio se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder llegar a un conocimiento real de la verdad material buscada en el proceso, lo que trae como consecuencia que se dicten laudos más justos, sin embargo, en ocasiones son injustos por las notorias deficiencias en el conocimiento del juzgador para valorar y apreciar adecuadamente las pruebas aportadas por las partes, pues consideramos que aun y cuando éstas deben analizarse pormenorizadamente, dicho análisis también se tiene que hacer en forma global apreciando como lo dice el precepto legal anteriormente indicado, los hechos en conciencia, aunque en ocasiones tampoco se haga de esa forma, puesto que generalmente el juzgador no presencia las audiencias del procedimiento laboral y aun y cuando lo haga, generalmente al dictarse los laudos, ni siquiera se acuerdan de quienes eran las partes en el procedimiento, sin embargo, creemos que más bien se utiliza el sistema mixto, pues nuestros más altos Tribunales delimitan en ocasiones su actuar al interpretar la ley y crear jurisprudencias que las Juntas tienen obligación de acatar.

Sobre el tema que nos ocupa, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, han emitido diversas tesis jurisprudenciales como las siguientes:

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte un nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda.

Quinta Epoca:

Tomo LXI, Pág. 2378.- Montegón Ermelinda.
Tomo LXI, Pág. 8893.- Herrera Catalina.
Tomo LXI, Pág. 8263.- Administración Obrera de los FF.CC. Nacionales de México.
Tomo LXI, Pág. 4361.- Ochoa Esté.
Tomo LXI, Pág. 374.- Carrillo Francisco.
Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Tesis 180.
Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1986, Cuarta Sala, Págs. 213 y 214.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS.- El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los Tribunales Laborales una amplia facultad para la apreciación de las pruebas y ello implica que si no se alteran los hechos, ni concurre vicio alguno del raciocinio, la estimación de las pruebas por parte de la Junta no viola garantías individuales.

Amparo Directo 1088/75.- Adolfo Sibao Meléndez, Esquivel Verdugo Galán y José Galindo.- 26 de enero de 1975.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Jorge Bercho Álvarez.- Cuarta Sala, Séptima Epoca, Volumen 86, Quinta Parte, Pág. 26.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si bien el artículo 775 (841 actual) de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas que se rinden, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.

Tecla de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarto Sección, Pág. 214.

Independientemente de todo lo anterior, a continuación señalamos algunos de los criterios más connotados por nuestros más altos Tribunales en relación a la apreciación y valoración de las pruebas:

1.- Las Juntas son soberanas para apreciar las pruebas en conciencia y no están obligadas a sujetarse a las reglas contenidas en otros ordenamientos;

2.- Las pruebas deben estudiarse y analizarse cada una de ellas, debiendo las Juntas expresar el porqué se les concede o se les niega valor probatorio;

3.- Además las pruebas deben de analizarse también en conjunto, es decir, en un todo, para llegar al mejor esclarecimiento de la verdad;

4.- En relación a la prueba confesional, ésta debe de analizarse en todas sus posiciones, sin tomar en forma aislada las mismas;

5.- El valor de la prueba confesional radica en que la confesión prueba en lo que perjudica a quien la hace, más no en lo que la favorece;

6.- La confesión expresa de las partes tiene mayor valor probatorio que la prueba testimonial que se haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos;

7.- La confesión ficta de alguna de las partes, tiene pleno valor probatorio siempre y cuando no se encuentre en contradicción con alguna otra prueba aportada en el procedimiento, pues se considera como presunción *juris tantum*;

8.- Las confesiones fictas de las partes se nulifican en cuanto a que sean ambas contradictorias entre sí;

9.- Los documentos públicos son de eficacia probatoria completa pues se entienden expedidos por funcionarios públicos, sin embargo, si existen declaraciones de las partes ante alguna autoridad, que constan por escrito, dichos documentos lo único que acreditan es que las declaraciones se hayan hecho ante autoridades más no que sean veraces;

10.- Si no se objeta un documento privado, éste tiene pleno valor probatorio;

11.- Los documentos que no se ratifican proviniendo de terceros, carecen de eficacia probatoria, pues se consideran o se equiparan como pruebas testimoniales rendidas sin los requisitos de Ley;

12.- En relación a la prueba pericial, si existen diferencias en los peritajes de las partes y se emite otro por un tercero en discordia, la Junta debe analizar pormenorizadamente los tres peritajes, sin que se pueda decir que por el solo hecho de existir dos coincidentes y un discrepante, se le dé valor probatorio a los dos coincidentes, pues esta prueba no se valora por mayoría, sino por convicción del juzgador de que es la verdad;

13.- En relación a la prueba testimonial, si los testigos deponentes no dan la razón de su dicho, es decir, no crean convicción en el juzgador de que efectivamente les constan los hechos sobre los que declaran, la probanza así rendida resulta ineficaz;

14.- Cuando una parte reconoce la firma de un documento, el mismo tiene valor probatorio, pues se presupone o se presume que quien reconoce la firma, reconoce el contenido salvo prueba en contrario, es decir, por ejemplo, que se acredite que el documento se firmó en blanco, es decir, previo al texto;

15.- Los documentos privados tienen pleno valor probatorio si la parte a quien se atribuyen los objetos en cuanto a su autenticidad y no demuestre la materia de su objeción.

2.4.3.3. La reserva de pruebas

Respecto a este tema únicamente podemos señalar que consideramos que atenta contra la celeridad de todo procedimiento laboral, ya que en numerosas ocasiones si no es que en la gran mayoría, al concluirse la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya comentada en líneas anteriores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, generalmente, no dictan inmediatamente el acuerdo respectivo de qué pruebas son las que se admiten, cuales se desechan, ni señalan el día y la hora o días y horas en que tenga verificativo el desahogo de las mismas, lo que implica que se rompa con la celeridad procesal, al señalar en su acuerdo en forma prácticamente textual: "Esta Junta se reserva para la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes".

Hay veces en las que estamos de acuerdo con esta famosa reserva de pruebas, pero sólo en los casos en que por lo avanzado de la hora, las Juntas no estén en posibilidad de emitir los acuerdos respectivos, sin embargo, con excepción de esto no estamos de acuerdo en que las Juntas suspendan el señalamiento de admisión o desechamiento de pruebas, supuestamente porque con posterioridad lo harán de una mejor manera o con una mayor precisión.

Creemos que el personal de las Juntas debe estar plenamente capacitado para realizar el acuerdo en comento después de haberse terminado el ofrecimiento de pruebas, pues se supone que tienen la sabiduría suficiente como para determinar en el momento qué pruebas se encuentran ofrecidas conforme a Derecho y cuáles no, sin necesidad de recurrir a la Ley Laboral, a la Doctrina, a la Jurisprudencia, etc.

Lo más creíble es que los funcionarios no dictan sus acuerdos respectivos en el momento por la inmensa "fiojera" que los aqueja, contraviniendo lo establecido por la fracción IV del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, pues en ningún precepto de dicho ordenamiento se prevé que las Juntas estén facultadas para reservarse su derecho y realizar con posterioridad el acuerdo admisorio de pruebas, sin olvidar que las autoridades sólo pueden hacer lo que las leyes les facultan, por lo que consideramos que dicha actitud es violatoria de garantías.

En la práctica laboral y por la experiencia que hemos vivido, aun y cuando las Juntas de Conciliación se reservan para dictar el acuerdo admisorio de pruebas correspondiente, son dictados muchas veces con un gran margen de error y desconocimiento de la Ley Laboral, por lo que no vemos el beneficio de la multitudada "reserva", máxime que inclusive somos de la opinión que al acuerdo así dictado debe de notificarse personalmente a las partes, por lo que nuevamente nos encontramos ante el quebrantamiento de la celeridad procesal que buscó o pretendió el legislador, al concentrar la audiencia de Ley en una sola sala, es decir, en la de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas que supuestamente debe llevarse en un solo acto o momento.

El problema no nada más radica en lo ya manifestado, sino que va más allá, en virtud de que en numerosas ocasiones la famosa reserva de pruebas o el acuerdo de la admisión de las mismas, es notificado a las partes por Boletín Laboral o por astrados de la Junta del conocimiento, en atención a que en ninguna de las fracciones del artículo 742 de la Ley Laboral, se establece que dicho acuerdo deba ser notificado en forma personal, situación tampoco nada descabellada, puesto que si bien es cierto, el procedimiento se interrumpió, no lo es menos cierto que no fue por causa legal ya que en obvio de repeticiones, la reserva de pruebas no se encuentra contemplada en nuestra Legislación Laboral.

Por todo lo anterior, somos de la opinión que a fin de evitar nulidades en los conflictos laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben acatar lo estatuido por la fracción IV del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseché", disposición que beneficia de sobremanera a las partes del conflicto ya que en ocasiones dicha reserva es dictada uno o dos meses después de la celebración del ofrecimiento de pruebas y después de ello se notifica personalmente a las partes uno o dos meses después de dictado el acuerdo respectivo, por lo que si hacemos la suma de meses, después de celebrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, alrededor de 4 meses después las partes conocen o son sabedoras de qué pruebas les fueron admitidas, cuáles les fueron desechadas así como las fechas para el deshecho de las mismas.

2.4.4. El desahogo de las pruebas

Una vez llevada a cabo la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje en el mismo acuerdo en que admite las pruebas, deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes, y ordenará en su caso se giren lo oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, dictando las medidas correspondientes o necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Añade el precepto legal citado que, cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considerase que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, señala además que este período no deberá exceder de 30 días.

En la práctica el precepto legal invocado casi siempre es violado o mejor dicho pocas veces es aplicado con estricto apego a la Ley.

Como hemos señalado anteriormente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje generalmente no acuerdan de inmediato y después de concluido el ofrecimiento de pruebas, sobre la admisión o desechamiento de las mismas, lo que configura en sí una violación a lo dispuesto por el artículo 880 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 883 del ordenamiento legal citado, comúnmente es violado puesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje la mayoría de las veces no señalan en el acuerdo en que admiten o desechan las pruebas, los días y las horas en que tendrá verificativo el desahogo de las pruebas, pues se limitan tan sólo a señalar la fecha y hora para el desahogo de una sola prueba, y al concluir su desahogo señalan día y hora para el desahogo de otra y así sucesivamente, lo que va en contra del multitudinario precepto legal, y que retrasa notoriamente el procedimiento, considerando que, por ser por causas imputables a las mismas Juntas, deberían tener una responsabilidad por dicha dilación procesal.

Independientemente de lo anterior, la audiencia de desahogo de pruebas o bien el día y hora que se señale para el desahogo de alguna prueba en especial, casi nunca es señalada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se dictó el acuerdo admisorio de pruebas, yendo en contra nuevamente de la celeridad procesal y en perjuicio de las partes del juicio, en especial y casi siempre en perjuicio de la parte demandada, pues imaginemos que la acción ejercitada por el actor es la del despido, y esta parte sale condenada a pagar salarios caldos, avidentemente la

condena en cantidad líquida sería mayor por las numerosas dilaciones procesales que emplean las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el pleno ejercicio de sus funciones.

Por lo que respecta a que en el acuerdo admisorio de pruebas, la Junta debe ordenar se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio, en la práctica laboral tampoco se da tal situación, pues las Juntas solicitan los informes o las copias, generalmente el haberse desahogado las pruebas del procedimiento, como lo serían las confesionales, testimoniales, inspecciones, periciales, etc.

En la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje casi nunca señalan una sole audiencia de desahogo de pruebas, sino que por el contrario haciendo uso de la facultad que les concede el segundo párrafo del artículo 883 de referencia, señalan días y horas para que tengan verificativo las audiencias de desahogo de pruebas, aplicando esta situación como regla general y no como excepción como se encuentra estipulado en el precepto legal citado.

Por lo que se refiere a que se procurará recibir primero las pruebas ofrecidas por el actor y después las del demandado, comúnmente las Juntas ni siquiera toman en cuenta tal disposición, haciendo una verdadera mezcla de pruebas que muchas veces tienden a confundir o a complicar la existencia de quienes deben resolver en definitiva los conflictos y si a esto le aunamos las "chicanas" procesales que utilizan las partes para enredar los asuntos y para diletarios, tenemos como resultado que los juicios que en esencia deben ser fáciles y rápidos, por el contrario son difíciles y tardados.

El término de 30 días en que supuestamente deben de ser desahogadas todas las pruebas, es de risa señalarlo, pero nunca se cumple pues actualmente nos encontramos llevando procedimientos en que el periodo de desahogo de pruebas lleva más de ocho meses.

El Dr. Nestor de Buen²⁴, cuestionándose si en algún caso concreto podría plantearse la nulidad de las audiencias de desahogo de pruebas celebradas después del plazo legal, ha resuelto tal cuestionamiento en un sentido afirmativo, pues señala que si aplicamos estrictamente la regla legal expresada en el artículo 8º del Código Civil, Invocado supletoriamente (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo) por cuanto expresa un principio general de derecho, sería evidente la nulidad, porque las leyes procesales son de interés público y nulos los actos ejecutados en su contra, además en una forma acertada señala que duda mucho que un tribunal, inclusive de amparo, lo declare así.

La audiencia de desahogo de pruebas propiamente se encuentra regulada en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo cuyo texto reza:

"La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

²⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 553.

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que faltan por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Por lo que respecta a la fracción primera del precepto legal invocado, podemos señalar que las Juntas no procuran casi por regla general que se desahoguen primeramente las pruebas del actor y después las del demandado, pues, por ejemplo, por lo regular el primer desahogo de pruebas se refiere a la prueba confesional, en la que las Juntas señalan que en una determinada fecha se desahogará la confesional del actor y posteriormente la del demandado, rompiendo con la regla general aludida ya que por ejemplo, qué pasaría con la prueba testimonial ofrecida por la parte actora, denotándose así que las Juntas aplican una excepción cuando realmente deben aplicar una regla general.

Por lo que respecta a la fracción II, es indudable que la audiencia de desahogo de pruebas debe suspenderse cuando no esté debidamente preparada una prueba, pues en ocasiones esa preparación no depende tanto de las partes, por ejemplo, en el caso de la prueba testimonial cuando no comparecen los testigos que fueron citados a lo que se hace necesario señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio que señala la Ley Laboral. En contraposición somos de la opinión que si la prueba no se encuentra preparada por causas imputables a las partes, las Juntas deben declarar la deserción de dichas pruebas.

Sin pretender ser reiterativo, el plazo de los 10 días a que se refiere esta fracción, casi nunca es cumplido.

En lo referente a la tercera fracción se nos hace acertada su disposición.

La fracción IV se refiere a los alegatos, éstos según el Diccionario Jurídico Mexicano son "la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el funcionamiento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria

y con anterioridad al dictado de la sentencia de fondo en las diversas instancias del proceso".⁸⁵

El Dr. Nestor de Buen señala que: "El alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación".⁸⁶

Los alegatos según la Ley Laboral podrán formularse después de desahogadas las pruebas, de lo que se entiende que ese es el único momento procesal para hacerlos valer, motivo por el cual consideramos violatorio del procedimiento el que las Juntas concedan a las partes 3 días hábiles para la presentación o formulación de los mismos, pues se rompe con la celeridad procesal y regresa prácticamente a lo que señalaba el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que mencionaba que al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concedería a las partes un término de 48 horas para que presentaran sus alegatos por escrito.

Estos alegatos han ido cayendo en desuso puesto que las Juntas en raras ocasiones los van, analizan y los señalan en los laudos que emitan, considerándolos en algunas ocasiones como una pérdida de tiempo tanto para litigantes como para los funcionarios de las mismas Juntas, pues éstas inclusive no tienen la obligación jurídica de hacer referencia de los mismos en el laudo ni de analizarlos, porque no trascienden al resultado de la resolución, ya que las Juntas al emitir la resolución definitiva sólo deben observar la litis planteada, enumerar las pruebas, apreciarlas en conciencia y exponer las razones motivadas y fundamentadas por las que le concede o no valor probatorio.

Lo anterior ha sido sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir la siguiente tesis jurisprudencial:

ALEGATOS, OMISION DE EXTRACTO O DE REFERENCIA A LOS, INTRASCENDENTE.- No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que ésta, en el laudo impugnado, no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo, porque tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes pueden producir en relación a sus pretensiones y la Junta no está obligada a resolver conforme al contenido de ellos, sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas jurídicas que les sirven de fundamento.

Séptimo Epoca:

⁸⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, A-B. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1982. Serie E, Varios; No. 18, p. 128.

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 655.

Amparo Directo 2852/78.- Emma Alonso Vda. de Saucedo.- Unanimidad de cuatro votos.- Volúmenes 118-120. Quinta Parte, Pág. 8.
 Amparo Directo 1716/78.- Héctor Quiñones Castañeda.- Unanimidad de cuatro votos.- Volúmenes 118-120. Quinta Parte, Pág. 16.
 Amparo Directo 1489/78.- Juan Guazada Méndez.- Cinco votos.- Volúmenes 118-120. Quinta Parte, Pág. 18.
 Amparo Directo 2851/78.- Secundiano Hernández Contreras y otros.- Cinco votos.- Volúmenes 118-120. Quinta Parte, Pág. 18.
 Amparo Directo 3208/78.- Juan Barralés Roche.- Cinco votos.- Volúmenes 121-126. Quinta Parte, Pág. 10.

Jurisprudencia, Cuarta Sala, 84ª Época, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 80.

Jurisprudencia, Cuarta Sala, Informe 1981, Segunda Parte, Tesis 13, Pág. 12.

Jurisprudencia, Cuarta Sala, 84ª Época, Volumen Semestral 121-126, Quinta Parte, Pág. 125.

El vol. actualizado VI Laboral, Tesis 43, Pág. 20, lo describe.

Jurisprudencia, Cuarta Sala, Informe 1979, Segunda Parte, Tesis 1, Pág. 5.
 84º Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo, Pág. 38.

Es por lo anterior que consideramos de mayor practicidad que se elimine la figura de los alegatos, pues lejos de ayudar al procedimiento y al buen entender del juzgador, lo único que hacen es dilatar los procedimientos y "engordar" los expedientes.

2.4.5. El laudo

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las resoluciones laborales en la siguiente forma:

- I.- Acuerdos;
- II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias;
- III.- Laudos.

En cuanto a los laudos a que se refiere la fracción III. del artículo citado de la Ley Laboral, cabe decir que son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo. Esta definitividad está consagrada en el artículo 848 del mismo ordenamiento legal, el cual dispone que: "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso", lo que hace procedente la impugnación de las mismas por la vía del juicio constitucional, en términos de la Ley de Amparo vigente.

Acalá-Zamora y Castillo⁹⁷, esclarece la confusión que existe acerca de los conceptos de sentencia definitiva y sentencia firme, que comúnmente suelen confundirse al señalar que desde la perspectiva del juzgador todas las sentencias son definitivas, por lo que la división de las sentencias en definitivas y firmes, se relacionan indisolublemente en el régimen impugnativo.

⁹⁷ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México 1972, p. 170.

Las primeras son las susceptibles de impugnación mediante recursos ordinarios o extraordinarios, en tanto no precluya el plazo para su deducción y las segundas, las que no lo son, salvo a través de medios excepcionales, en casos taxativamente señalados.

Así pues, podemos considerar a los laudos como sentencias definitivas, por lo que no admiten ningún recurso, ni pueden ser revocados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que los hayan dictado; pero sólo serán firmes cuando no hayan sido impugnados en el término legal mediante el juicio de amparo, o si después de haberse promovido éste se haya denegado, adquiriendo el carácter de cosa juzgada.

Nestor de Buen señala que: "De todas las resoluciones laborales la más importante es por la propia naturaleza en las Juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo".⁸⁸

El laudo como la decisión final del juicio laboral, como toda resolución de autoridad, debe contener ciertos requisitos. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 840 nos señala los requisitos o elementos que integran un laudo.

Así pues, al referido artículo 840 establece que el laudo contendrá:

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

A fin de cumplir las Juntas con los requisitos señalados, generalmente divide sus laudos en cuatro partes:

- 1.- Proemio;
- 2.- Resultandos;
- 3.- Considerandos;

⁸⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 495.

4.- Puntos resolutivos.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo determina las obligaciones de las Juntas en la emisión de los laudos al señalar:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Cuando el precepto se refiere a que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, se refiere a una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.⁹⁹

Al hablar de que las Juntas deben apreciar los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, se refiere básicamente al sistema que adopta la Junta en la valoración de las pruebas aportadas por las partes, que como ya señalamos utiliza el sistema mixto, pues aun y cuando la Ley les da la facultad para apreciar los hechos sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas, en la vida real, muchas veces nuestros más altos Tribunales establecen criterios de interpretación (jurisprudencias) que delimitan su libertad de apreciación y la sujetan a tales criterios para que no actúen de forma arbitraria.

La situación de que las Juntas deban expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen sus decisiones en los laudos, se debió a las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo en 1980, que consideramos muy apropiadas pues se reconocen con tal obligación a las Juntas como verdaderos tribunales de derecho.

En cuanto a los requisitos de los laudos, el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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

Por lo que se refiere a que los laudos deben ser claros, el Dr. Nestor de Buen¹⁰⁰ dice que se debe a una exigencia de estilo literario, pues dicha claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones, para lo cual las Juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos y utilizar el lenguaje común.

⁹⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 497 y 498.

¹⁰⁰ Ibidem, p. 500.

En cuanto al requisito de la "precisión", el Dr. Nestor de Buen¹⁰¹ señala que básicamente se trata de "no andarse por las ramas" con apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino que en los laudos debe atenderse al problema en sí mismo, objetivamente, lo que obliga a la Junta a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

En lo referente al requisito de congruencia, igualmente el Dr. Nestor de Buen¹⁰² señala que éste se da cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas; agrega que habrá incongruencia, en consecuencia cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.

Por lo que respecta a este requisito de congruencia, nuestros más altos Tribunales han emitido diversos criterios como los que a continuación exponemos:

LAUDO INCONGRUENTE.- Si una Junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

Jurisprudencia establecida entre los años 1971-1973. Compilación 1917-1986. Cuarta Parte, Cuarto Sala, Pág. 142.

LAUDO INCONGRUENTE.- Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y que por consiguiente no formaron parte del litigio, es evidente que el laudo impugnado resulta incongruente con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales.

Séptima Época, Quinta Parte, Vols. 109-114, p. 31. A.D. 7024/77. Guadalupe Hernández Cervantes. Compilación 1917-1986. Cuarta Parte, Cuarto Sala, p.p. 142-143.

LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS.- Las partes considerativas y resolutivas del laudo constituyen elementos de un todo, por lo que ambos textos deben ser congruentes entre sí.

Amperco Dirección 798/80, Melquiades Palacios Anaya; 8111/80, María Guadalupe Arriaga Hernández; 12841/80, Grupo Iluminación e Instalaciones, S.A.; 3481/80, Antonio Hernández Razo y 3081/80, Alfredo Fragoso Díaz, resueltos entre los años 1981 a 1989.

LAUDO, CONSIDERANDOS Y RESOLUTIVOS EN LOS, CONGRUENCIA.- El artículo 642 de la Ley Federal del Trabajo establece el principio de congruencia que debe regir los laudos, según el cual éstos deben ser claros, precisos y acordes con la litis planteada; de ello se sigue para determinar el alcance preciso del laudo, cuando exista contradicción entre lo considerado y lo resuelto, debe atenderse a los elementos

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 500.

¹⁰² Idem.

fundamentales del fallo, constituidos por los razonamientos contenidos en los considerandos.

Amplio Directo 838088.- Román Cervantes Morales.- 22 de octubre de 1987.-
S.C.J.N.- Cuarta Sala, p. 38.

Otro requisito que se les impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dictar sus laudos es, la de señalar cuando se hubiesen reclamado prestaciones económicas, el salario que sirva de base para la condena, y además el que cuantifiquen el importe de la prestación reclamada a fin de hacer más expedita la ejecución de la misma, requisitos que se contemplan en el artículo 843 de la Ley Laboral.

En numerosas ocasiones es oportuno señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje generalmente no cuantifican las prestaciones reclamadas en cantidad líquida, aduciendo que no se tienen elementos para realizar dicho acto, y utilizan el precepto legal indicado como salida a su desconocimiento de la materia laboral y a la enorme "flojera" que inundan a los funcionarios y autoridades, pues el precepto legal citado manifiesta que sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación, pero en la práctica esta excepción comúnmente es utilizada como regla general, lo que trae como consecuencia la dilación del procedimiento en perjuicio, casi en todos los casos, de la clase trabajadora demandante, pues los demandados en este incidente acostumbran a ofrecer pruebas sin fundamento legal y sin lógica de ser para calcular el monto de las prestaciones cuando la propia Junta lo pudo hacer realizando una simple operación matemática como una suma, una resta o una multiplicación, y en casi todos los casos, la demandada ofrece una prueba pericial contable burlándose del principio de celeridad procesal.

Somos de la opinión que las Juntas están plenamente facultadas para realizar operaciones matemáticas con el objeto de hacer líquidas las condenas, por lo que estamos de acuerdo con nuestros más altos Tribunales al sostener que el incidente de liquidación, si es que se manda abrir, es violatorio de garantías salvo casos excepcionales como cuando por ejemplo se condena a la demandada al pago de salarios caídos y a la reinstalación, pues en este orden de ideas, dichos salarios caídos deben cuantificarse con el salario que hasta la fecha de la reinstalación hubiese percibido el actor, lo que indudablemente hace necesario el que se ofrezcan pruebas para acreditar tales extremos.

En cuanto al procedimiento para la emisión del laudo, nos lo delimitan los artículos 885, 886, 887, 888, 889 y 890 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales generalmente no se cumplen a la letra y para ser breves, los señalamos de la siguiente forma:

Cuando se concluye el desahogo de las pruebas, y en su caso la etapa de alegatos, la Junta previa certificación del Secretario señalará si quedan o no pruebas pendientes por desahogar; en caso negativo, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener prácticamente los requisitos a que se refiere el artículo 840 de la Ley Laboral (en la práctica, el proyecto de resolución no

lo hace el auxiliar sino los llamados "dictaminadores" que no están contemplados por la Ley, y el término de 10 días jamás es cumplido, en ocasiones por las cargas de trabajo y en otras por la incompetencia de dichos "dictaminadores" que muchas veces ni Licenciados en Derecho son, lo que trae como consecuencia inclusive al que dichos proyectos sean inconstitucionales o violatorios de garantías puesto que no los hacen los que legalmente los tienen que hacer); una vez transcurrido el término de los 10 días a que hemos hecho referencia, el auxiliar entrega una copia del proyecto a cada uno de los miembros de la Junta, esto es, a los representantes del gobierno, trabajo y capital; dentro de los 5 días hábiles siguientes al haber recibido copia del proyecto, dichos representantes pueden solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad; de ser así, la Junta con citación de las partes, señalará día y hora para el desahogo de la diligencia dentro de un término de 8 días. (En la práctica los representantes generalmente no solicitan al que se lleve a cabo alguna diligencia no practicada no porque no lo consideren pertinente, sino porque comúnmente ni siquiera leen el proyecto del laudo, y por ende no se enteran si faltó o no por desahogarse alguna diligencia o prueba; en raras ocasiones, esas pruebas o diligencias de las que hablamos son solicitadas por dichos representantes, pero nuevamente caemos en el terreno de la poca celeridad del procedimiento en virtud de que ni se solicitan dentro de los 5 días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto ni se desahogan dentro del término de 8 días a que se refiere el artículo 888 del ordenamiento legal citado; cabe señalar que si no se cumplen los términos o plazos se debe a que en muchas ocasiones los representantes del capital y del trabajo se presentan al bien les va a las partes, una o dos veces por mes).

Desahogadas las pruebas o diligencias solicitadas o bien, transcurrido el término a que se refiere el precepto legal anteriormente citado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al día en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas. (Nuevamente comentamos que este término jamás se da en la práctica laboral por las constantes inasistencias de los representantes del capital y del trabajo, lo que hace al procedimiento muy retardado que inclusive motiva el que las partes acudan a la vía de amparo indirecto por no cumplirse con las formalidades esenciales del procedimiento y en especial los términos para la obtención del laudo).

En la discusión y votación del proyecto del laudo, se da lectura a dicho proyecto así como a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y posteriormente terminada la discusión se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado. (Esta sesión de discusión y votación generalmente no se da como el artículo 888 lo establece, pues ni se lee el proyecto ni los alegatos, etc., ya que los integrantes de la Junta se limitan sistemática y mecanizadamente, el del capital a votar en contra del proyecto del laudo por lo que respecta a la condena al empresario y el del trabajo a votar en contra por lo que absuelva también al empresario, dando el voto decisivo al representante del gobierno).

Si el proyecto de resolución fuere aprobado sin adiciones ni modificaciones se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta; si se le hicieren modificaciones se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. Engrosado el laudo (se refiere a la actuación del Secretario de redactar el laudo con las modificaciones o adiciones), el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta, y una vez hecho lo anterior tomará el expediente al actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes (este laudo comúnmente también es notificado uno o dos meses después de que el actuario lo tiene en su poder).

Por último, señalamos que de acuerdo a lo establecido por el artículo 847 de la Ley Laboral, una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes dentro del término de 3 días podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto y la Junta dentro del mismo plazo resolverá pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución.

CAPITULO III

EL DESPIDO

CAPITULO III

EL DESPIDO

3.1. Concepto

La estabilidad en el trabajo actualmente tiene una gran importancia como figura dentro de las relaciones obrero-patronales, por virtud de la cual los trabajadores tienen la garantía de conservar su empleo hasta en tanto no exista una causa justificada que rompa con el vínculo laboral; el despido es una figura que en la práctica rompe con el equilibrio entre los sectores obrero y patronal, cuya existencia se da con mucha frecuencia, es por ello que consideramos oportuno su estudio y análisis.

La estabilidad en el trabajo es una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social; es la certeza de poder permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del patrón, mientras no exista una causa relevante que justifique la ruptura del vínculo de trabajo.

El derecho a la estabilidad no desconoce que durante la vigencia de la prestación del servicio, puedan aparecer circunstancias que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo; a estas circunstancias especiales, la Ley Federal del Trabajo las denomina como causales de rescisión del contrato y/o relación de trabajo, es decir, es la ruptura de la relación laboral decidida por uno de los sujetos que intervienen en dicha relación cuando el otro incumple con sus obligaciones.

El despido en su concepción gramatical tienen diversas acepciones, he aquí algunas de ellas:

Despido es:

- 1.- La ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.¹⁰³
- 2.- Un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grava de incumplimiento imputable al trabajador.¹⁰⁴
- 3.- El acto por el cual el patrón le hace saber el trabajador que prescinde de sus servicios.¹⁰⁵

¹⁰³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op. cit. p. 443.

¹⁰⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Jus Semper. A. P. México 1991, p. 18.

¹⁰⁵ *Idem*.

4.- La ruptura de la relación o contrato de trabajo, justificada o injustificadamente.¹⁰⁶

Es oportuno señalar, que con frecuencia los conceptos de despido y rescisión, suelen confundirse, sin embargo, creemos que lo anterior, no es más que una simple diversidad de criterios doctrinarios; así pues por ejemplo, el Lic. Rosalío Bailón Valdovinos¹⁰⁷ señala que "rescisión" es un acto unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo; señala que la rescisión es un acto unilateral, pero nunca arbitrario, en atención a que tanto al patrón como el trabajador, están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo; y por lo que respecta al despido, señala que consiste en separar al trabajador del empleo o del trabajo, existiendo dos clases de despido según la doctrina y la ley, el despido justificado y el despido injustificado; el segundo de ellos es quitar o separar a un trabajador de su empleo que prestaba sin dar las razones, motivos o causas para ello, o bien, el acto por medio del cual el patrón separa al trabajador de su empleo sin tener ninguna causa para ello; mientras que el primero, es decir, al despido justificado es el acto por el cual la patronal hace saber al trabajador que queda separado del trabajo o servicio por una causa justificada, o si se quiere, el acto por medio del cual el patrón da aviso al trabajador de la causa y fecha en que queda separado del trabajo.

Aunque la Constitución de la República en su fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, emplea la palabra "despido" cuando es el patrón el que rescinde la relación laboral y "retiro" cuando lo hace el trabajador, lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo emplea sólo el término "rescisión", el que nos parece adecuado para ser aplicado a la institución en estudio aun cuando sea de orígenes civilistas, por considerar además que se trata de una mera cuestión de terminología, por lo que inclusive no estimamos necesario profundizar en la polémica doctrinal suscitada al respecto.

Pese a lo anterior, consideramos oportuno el señalar que en el presente estudio hablaremos de "despido" para referirnos al acto unilateral por virtud del cual el patrón decide separar a un trabajador de su empleo con causa justificada o sin ella.

El despido será justificado cuando el patrón separe al trabajador por haber incurrido este último en alguna de las causales de "rescisión" consagradas por la Ley Federal del Trabajo, en especial en su artículo 47.

El despido será injustificado cuando el trabajador sin haber incurrido en causales de separación o rescisión, sea retirado por su patrón de la fuente de empleo.

El término rescisión lo utilizaremos indistintamente como sinónimo de despido justificado o bien para referirnos al acto unilateral de voluntad por virtud del cual el trabajador decide separarse de su patrón por una causa imputable a éste (artículo 51

¹⁰⁶ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Op. cit. p. 18.

¹⁰⁷ Ibidem, p. 17.

de la Ley Federal del Trabajo), no sin antes olvidar que nuestra Constitución tratándose de este último acto nos habla de "retiro".

Es oportuno señalar que cuando el trabajador decide rescindir su contrato o relación de trabajo que lo ligaba con su patrón, siempre se entiende que dicha relación laboral se terminó por completo, tocándole a éste, es decir, al trabajador, el acreditar el juicio los motivos de su separación, pero aun y cuando no lo hiciese, dicha relación laboral ya no podrá surgir con posterioridad, salvo que en el futuro exista un nuevo consentimiento de las partes para entablar de nueva cuenta una relación de trabajo; por el contrario cuando es el patrón quien rescinde el contrato o relación de trabajo al trabajador por una causa imputable a éste, y aun y cuando su finalidad es la de terminar con el vínculo laboral, no siempre se consigue tal finalidad, ya que dicha rescisión o despido justificado sólo se puede oponer en vía de excepción o defensa, ya que si el trabajador que se dice despedido injustificadamente de su trabajo demanda el cumplimiento del contrato de trabajo y por ende su reinstalación forzosa, será el patrón quien tenga que acreditar en juicio la causa que haya invocado como rescisoria, pues de lo contrario y en caso de laudo condenatorio la Junta de Conciliación y Arbitraje obligará a dicho patrón a reinstalar al trabajador en su puesto, por ser la acción principal ejercitada, salvo que una vez pronunciado al laudo dicho patrón haciendo uso de las facultades que le confiere el artículo 49 de la Ley Laboral se niegue a ello; de lo anterior podemos observar que no siempre que al patrón despiden justificadamente a un trabajador por haber incurrido en alguna de las causales de rescisión señaladas por la Ley Laboral, consigue dar por terminada la relación o contrato de trabajo.

Por último, cabe agregar que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias nos ha dado lo que debe entenderse por "despido" como se aprecia de la siguiente:

DESPIDO. CONCEPTO DE. El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar el trabajo o que se rehuse a ministrarle éste.

Precedentes:

Amparo Directo 2846/58.- Pablo Quiroga Treviño.- 8 de junio de 1959.-
Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoca 9ª.
Volumen XXV.
Pág. 48.

3.2. El despido justificado y sus consecuencias

Como hemos manifestado anteriormente, el despido justificado comúnmente conocido como rescisión de trabajo por causas imputables al trabajador, es el acto unilateral por virtud del cual el patrón separa a un trabajador de su empleo por haber

incurrido este último en alguna de las causales específicamente señaladas por la Ley Laboral; dicho de otra forma, es la consecuencia de las acciones u omisiones graves imputables al trabajador por no comportarse conforme a sus obligaciones que el legislador las establece como causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, por considerar que es insostenible la relación laboral que los vincula.

Hemos dicho que para los efectos del presente estudio utilizaremos indistintamente los conceptos de rescisión o despido justificado.

El vocablo rescisión de contrato viene del latín "rescissum" y significa rasgar, romper, dividir algo.

El vocablo tiene la misma etimología de la palabra rescisión que vale tanto como separación.

La nueva Ley Federal del Trabajo, derivada del artículo 123 constitucional, y que tiene como precedente la Legislación Laboral de 1931, adopta en su artículo 47 las causales de rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón, pero no podemos soslayar ni olvidar que en dicho ordenamiento jurídico existan otros artículos tratándose de trabajos especiales que contemplan de igual forma causales de rescisión, más sin embargo, en el presente estudio analizaremos las señaladas por el artículo 47 en comento y que con mayor frecuencia se configuran.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Por su parte, el artículo 47 del mismo ordenamiento legal nos indica cuales son las causas por las cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo a un trabajador por causas imputables a éste o bien despedirlo justificadamente o con causa justa, indicando en sus fracciones las siguientes:

1.- Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Respecto a esta fracción cabe señalar que más bien se trata de un problema de nulidad de la relación de trabajo o mejor dicho del contrato de trabajo, pues lo que se castiga en esta fracción es el engaño que sufrió el patrón por una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo, es decir, si hubo engaño, entonces la misma nació viciada.

No estamos de acuerdo en el término de 30 días señalado puesto que no hay que olvidar que en términos de lo establecido por el artículo 517 de la Ley Laboral, las

acciones de los patrones para despedir a los trabajadores prescriben en un mes, esto es 30 días calendario, pero además agrega que el término prescriptorio comienza a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta.

En el caso concreto, la prescripción empieza a correr desde el día en que nace la relación de trabajo, lo que no es acorde con lo señalado en el párrafo inmediato anterior, pues en todo caso consideramos que el término prescriptorio debería empezar a correr a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón se haya dado cuenta del engaño del que fue objeto.

El Lic. Francisco Ramirez Fonseca¹⁰⁸ ha sostenido el criterio anteriormente señalado pero hace la connotación de que el mismo solamente debe aplicarse tratándose del conocimiento de falsedad de los certificados o referencias exhibidos por el trabajador o el sindicato, y está de acuerdo en el término de 30 días señalado por la fracción de referencia cuando se trate de observar la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, pues considera que dicho término es suficiente para que el patrón pueda verificar si el trabajador cuenta con las mismas, situación con la que estamos de acuerdo.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

En primer lugar es oportuno señalar que la causal de rescisión que se comenta, sólo puede tener cabida si el trabajador la realiza durante sus labores, entendiéndose por "durante sus labores" como el tiempo en que el trabajador se encuentra desempeñando su jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo, sea fuera o dentro del centro de empleo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado qué es lo que debemos entender por faltas de probidad u honradez a través de la siguiente ejecutoria:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que exista la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Precedente:

¹⁰⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *El Despido*. Décima edición. P.A.C. México 1992, p. 56 y 57.

Ampero Directo 2817/73.- Transportes Papantla, S.A. de C.V.- 16 de noviembre de 1973.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
 Ampero Directo 4008/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.
 Ampero Directo 3181/79.- Humberto Hipólito Abarado.- 13 de agosto de 1979.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.
 Ampero Directo 3891/79.- Loreto García Islas.- 8 de octubre de 1979.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.
 Ampero Directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán.- 2 de marzo de 1980.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.
 Instancia: Cuarto Sala.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
 Epoca: Séptima.
 Volumen: 181-186.
 Parte: Quinta.
 Sección: Jurisprudencia.
 Pág. 191.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación así como nuestros Tribunales Colegiados de Circuito y en general las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en forma enunciativa más no limitativa han resuelto un sinnúmero de casos que se les someten a su consideración para dilucidar qué conductas pueden considerarse como faltas de probidad, he aquí algunas de ellas:

- La competencia desleal.
- Disponer de dinero ajeno independientemente de su monto.
- Vender productos a un precio superior al autorizado.
- Ingerir bebidas alcohólicas durante su jornada de trabajo.
- No rendir cuentas de las operaciones realizadas.
- Abrir o leer sin permiso, la correspondencia del patrón.
- Dedicarse en horas de trabajo a menesteras ajenas al mismo.
- Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador.
- Retirarse del centro de trabajo antes de la hora de salida.
- Dormir en horas laborales de trabajo.
- Leer en horas de trabajo situaciones ajenas al mismo.
- El mismo abandono de trabajo por parte del trabajador.
- La deslealtad del trabajador para con su patrón.
- El engaño del trabajador para con su patrón.
- El no ejecutar el trabajador sus labores con la intensidad cuidado y esmero.

Es oportuno señalar que no es necesario para que se configura la falta de probidad u honradez que se produzca una lesión o daño patrimonial al patrón, pues basta sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Lo mismo incurre en la hipótesis de esta causal el que roba un jitomate o un jabón que el que roba un brazalet de brillantes, por lo que a estos efectos la honradez y probidad no tienen gradus, se es o no se es probo y honrado.¹⁰⁹

Por lo que respecta a los llamados "actos de violencia" como integradores de la causal de despido, éstos pueden ser tanto físicos como morales, es decir, cuando existe una agresión directa empleando la fuerza y, en el segundo supuesto, expresen

¹⁰⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 323.

o anuncien amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o el patrimonio.¹¹⁰

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha indicado que "ordenar, aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa del patrón, constituye sin duda alguna un acto de violencia en contra de ella, pues implica una presión fuera de la Ley, para obtener algo del patrón sin sujetarse al régimen de derecho necesario para vivir específicamente en sociedad; ello independientemente de que también constituye una falta de probidad, porque un trabajador tiene la obligación de guardar los intereses de la empresa en que trabaja."¹¹¹

En relación a los amagos, éstos debemos de considerarlos como sinónimo de amenazas.

Por injuria debemos de entender como el agravio, ultraje de obra o de palabra; hecho o dicho contra razón y justicia o bien daño o incomodidad que causa una cosa.¹¹²

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación inclusive ha sostenido el criterio de que si un familiar de un trabajador injuria al patrón, este último puede dar por rescindido el contrato de trabajo de aquel con causa justificada, situación con la que desde luego no estamos de acuerdo, puesto que ni siquiera se señala a que línea de parentesco familiar se refiere, pero independientemente de lo anterior y a grosso modo no estamos de acuerdo en que la aparición de una tercera persona en este caso un familiar pueda intervenir en la decisión del patrón para rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, pues en numerosas ocasiones ni siquiera es externada la voluntad de dicho trabajador.

Por otro lado, consideramos que la fracción en comento es oscura, pues al referirse a *sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento*, no hace alusión a qué se debe entender por personal directivo o administrativo, por lo que consideramos que debemos estar a lo establecido por el artículo 11 de la Ley Laboral, sin embargo la duda persiste, inclusive cuando se refiere a *los familiares*, pues no hay que olvidar que existen familiares por consanguinidad y por afinidad, y al no hacer alusión la Ley Laboral a que tipo de familiares se refiere, nosotros consideramos que deben ser a todos, pues donde la Ley no distingue, no se debe distinguir.

Para que esta causal proceda, al igual que todas las señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral, deberán forzosamente de acreditarse en juicio con la salvedad de que en el caso concreto si el trabajador acredita que medió provocación o que obró en defensa propia, dicha causal no surtirá efecto legal alguno.

¹¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 324.

¹¹¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *El Derecho*. Décima edición. Op. cit. p. 72.

¹¹² *Diccionario Enciclopédico Espasa*. Tomo XIV. Octava edición. Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1979, p. 614.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Sobre esta fracción, criticamos notoriamente su ambigüedad y consideramos que si por ejemplo un trabajador golpea a otro, sin alterar la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo, dicha conducta que por sí sola es una falta de probidad, debe ser considerada suficiente como cause de rescisión, pues con tal acontecimiento ya se está alterando la disciplina del centro de trabajo.

Es criticable esta fracción también, porque solamente habla de actos cometidos en contra de compañeros de trabajo, olvidándose inclusive de visitantes, clientes, compradores, etc., aun y cuando podríamos encuadrarla dentro de las causas análogas establecidas en la fracción XV del precepto legal citado.

Independientemente de lo anterior, esta fracción tampoco contempla la posibilidad de que un trabajador actúe en legítima defensa, pues si dos trabajadores se golpean mutuamente, pero uno de ellos fue el agresor y el otro sólo actuó en defensa propia, a la luz de la fracción comentada al patrón válidamente podría rescindirles su contrato a ambos.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta fracción tiene dos vertientes especiales, la primera que los actos se cometan fuera del servicio, entendiéndose por ello que es fuera de la jornada de trabajo, sea ordinaria o extraordinaria, y de que puede ser dentro o fuera del centro de trabajo ya que se da el caso de que un trabajador habiendo terminado su jornada de labores permanezca en el inmueble o centro de empleo, debiéndose entender también que dichos actos pueden ser ejecutados por el trabajador aun y cuando estuviese suspendida la relación laboral por alguna de las causas señaladas por la Ley Laboral.

La segunda atañe a la "gravedad" de los actos cometidos que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, situación totalmente oscura, pues el calificativo de gravedad y de que sea imposible la prestación del servicio queda a la libre apreciación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que crea una incertidumbre jurídica al patrón para la aplicación de esta causal, pues lo que para unos puede ser grave para otros no lo es, y lo que para unos puede ser suficiente para interrumpir la relación laboral para otros no lo sería tanto, de ahí que consideramos oportuno el que se suprima del texto de la fracción la palabra "gravedad" así como la de "imposibilidad del cumplimiento de la relación de trabajo", pues por sí solos los actos a que se refiere la fracción II del precepto tantas veces mencionado hacen la imposibilidad de seguir conservando una buena relación de trabajo que sería mejor darle por terminada.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

La claridad con que está expuesta esta fracción, hace menos discutible o cuestionable su enunciado; para configurarse, deben de reunirse ciertos elementos: que exista un daño material en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, además dichos daños deben haber sido producidos por el trabajador en forma intencional durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

Es oportuno señalar que además de tener el derecho el patrón para rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, tendrá la acción civil para reclamar dichos daños o perjuicios, aunque generalmente no da resultado dada la insolvencia del trabajador, pudiendo también el patrón ejercitar la acción penal correspondiente.

Resulta claro que los "perjuicios" a los que se refiere este precepto, debemos entenderlos como "deterioros", inclusive así lo señala el Lic. Francisco Ramirez Fonseca¹¹³ en una de sus ya citadas obras.

En relación al elemento de la intencionalidad, debemos tener en cuenta que por ser un elemento que cae en el campo de la subjetividad es sumamente difícil de detectar e inclusive más difícil de probar.

Los criterios sostenidos por nuestros más altos Tribunales son en el sentido de que para aplicar esta causa de rescisión el patrón debe acreditar forzosamente en juicio la existencia del perjuicio material así como de que éste se ocasionó de manera intencional, lo que hace prácticamente imposible que en la vida cotidiana pueda aplicarse esta causal rescisoria, puesto que además aplicando estrictamente lo establecido por la fracción en comento, dichos perjuicios materiales deben de realizarse en el tiempo en que el trabajador se encuentre desempeñando sus labores o con motivo de ellas lo que implica una doble dificultad.

Al respecto somos de la opinión que para la interpretación de esta fracción no debemos ser tan letrísticos, por lo que consideramos que lo que realmente se está calificando es el perjuicio ocasionado por el trabajador así como la intencionalidad del mismo, de ahí que, si se realiza antes o después de la jornada de trabajo creemos que dicha causal queda configurada al darse los dos elementos anteriormente indicados.

Existen criterios diferentes en la interpretación de este precepto, tal es el caso del Lic. Rosalío Bailón Valdovinos¹¹⁴ al sostener que una cosa son los daños y otra los perjuicios, pues estos últimos se refieren a "dejar de percibir una ganancia lícita", es por ello que para que se configure esta causal de rescisión el patrón no sólo debe

¹¹³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *El Despido*. Décima edición. Op. cit. p. 81.

¹¹⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *La Rescisión en Materia Laboral*. P.A.C. México 1993, p. 30.

acreditar que sufrió daños, sino que inclusive sufrió perjuicios y que en dado caso si sólo se acreditan los daños, en términos de esta fracción el patrón no acreditará la causal rescisoria, pues en dado caso sólo la podría invocar como causa análoga en términos de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a lo anterior y como ya comentamos anteriormente creemos que la interpretación de esta fracción debe ser armónica más no literaria, inclusive tratando de interpretar lo que el propio legislador quiso decir con la palabra "perjuicios", pues creemos que más bien se refiere a "daños".

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

En relación a esta fracción, nuevamente nos encontramos con el término "perjuicios", por lo que nos remitimos al comentario señalado a la fracción inmediata anterior.

La diferencia de esta fracción radica en la importancia del perjuicio material así como en la conducta de la gente.¹¹⁵

En esta fracción, observamos claramente que se descarta totalmente la figura de la intencionalidad, y agregando la de "negligencia", pues para que exista esta causal rescisoria no forzosamente debe existir dolo por parte del trabajador.

La palabra negligencia debemos entenderla como descuido, omisión, falta de atención, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado.

Es importante tener presente que la negligencia del trabajador tiene que ser la única causa del perjuicio o daño ya que si existen otras causas o motivos concurrentes no tiene aplicación esta causal rescisoria.

Como lo sostiene el Dr. Baltasar Cavazos Flores¹¹⁶ esta causal es de difícil aplicación por resultar en sí complicado al acreditar que la negligencia fue la única causa del perjuicio.

En relación a la gravedad del perjuicio, nuevamente caemos en el terreno de la subjetividad pues lo que para unos es grave para otros quizá no, lo que ocasiona incertidumbre jurídica por parte del patrón para aplicar esta causal rescisoria ya que deje al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de si el perjuicio ocasionado es o no grave, por lo que generalmente esta causal es poco recomendable por la subjetividad que encierra pues el patrón se coloca frente a la decisión de las propias Juntas cuyo actuar a veces es criticable, ya que no han hasta la fecha unificado criterios.

¹¹⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Décima edición. Op. cit. p. 85.

¹¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera reimpresión de la segunda edición. Trillas, S.A. de C.V. México 1987, p. 42.

VII.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Para que esta causal quede configurada, el patrón deberá acreditar dos elementos: que hubo negligencia y que se puso en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Hay que observar que para que se pueda dar esta causal no es requisito *sine que non* que exista un perjuicio, pues basta que por la imprudencia del trabajador se ponga en peligro la integridad o seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, pues de producirse el daño, si hubo intención, caemos en el terreno de la fracción V del precepto legal indicado y si hubo negligencia y también se ocasionó el daño estamos en presencia de la fracción VI del mismo precepto.

Un ejemplo claro de esto sería por ejemplo, si un trabajador se encuentra fumando en un área en donde existen sustancias inflamables y además en donde existen letreros alusivos a "no fumar"; en este orden de ideas, al trabajador válidamente se le puede rescindir su contrato de trabajo pues por su imprudencia pone en peligro la seguridad del lugar en donde trabaja o de las mismas personas que se encuentran en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Moral que en sentido estricto no es concierne al orden jurídico, sino al fuero interno, a la conciencia y al respeto humano, la podemos concebir como la ciencia o la doctrina de la conducta y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia, o como el conjunto de normas que observa el hombre en sus relaciones con Dios, con la sociedad y con él mismo.¹¹⁷

Al igual que en las fracciones anteriormente comentadas caemos nuevamente en el terreno de la subjetividad, que conlleva a que los patrones duden si es procedente o no aplicar la causal rescisoria, pues en el caso que nos ocupa lo que para unos es moral para otros es inmoral, dejando nuevamente a la buena fe de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el decidir si un acto cometido es moral o no, y en virtud de que las causales de rescisión sólo pueden ser invocadas por el patrón en vía de defensa y excepción, desde luego previa la demanda de su trabajador, los patrones generalmente no aplican estas causales rescisorias por el temor a una mala interpretación por parte de las Juntas que lo conllevarían a pagar en juicio las prestaciones derivadas de un despido injustificado o en su caso a la indemnización constitucional o reinstalación reclamada.

Creemos que al hablar la Ley Laboral de actos inmorales, se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres, conducta que impone a los trabajadores al artículo 134 de la Ley Laboral en su fracción VII.

¹¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 326.

En esta causal, para su procedencia, deben de acreditarse dos extremos: que el trabajador cometa un acto inmoral y que el mismo acontezca en el establecimiento o lugar de trabajo.

Hay que señalar que los actos inmorales realizados por un trabajador pueden ser objeto de causal de rescisión aun y cuando se ejecuten dentro o fuera de la jornada de trabajo, pues la Ley Laboral no hace distinción en dicho sentido, basta con que dicho acto se cometa en el centro de trabajo o en el lugar donde se preste el servicio.

Así pues la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente ejecutoria define lo que debe entenderse por actos inmorales:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, ACTOS INMORALES QUE DAN LUGAR A EL.- Por actos inmorales deben entenderse todos aquellos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres, y en consecuencia, si el trabajador despedido, durante las horas de trabajo abrazó y manoseó a una trabajadora, es claro que ejecutó actos inmorales durante sus labores, pues con ello ofendió las buenas costumbres y el pudor de sus compañeros, máxime, si se toma en consideración la significativa connotación que se da al verbo "manosear" en nuestro país.

Precedentes:

Tomo CII, página 440.- "La perfeccionada" S.A.- 17 de octubre de 1949.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Boletín Judicial de la Federación.
Época: Quinta.
Tomo: CII.
Pág. 440.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

Por revelar debemos entender el publicar, descubrir, difundir, pregonar, divulgar o dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o alguien.¹¹⁸

Por secreto debemos entender lo oculto, ignorado, escondido o reservado.¹¹⁹

Esta causal de despido se encuentra vinculada con lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone básicamente que una de las obligaciones de los trabajadores es la de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

¹¹⁸ Diccionario Lexico Hispánico, Tomo II. Primera reimpresión de la undécima edición. Editoriales de México, S.A. México 1985, p. 1236.

¹¹⁹ Ibidem, p. 1271.

Como lo sostiene el Dr. Miguel Borrell Navarro, esta causal "tiene su fundamento en el deber de fidelidad que todo trabajador debe a su patrón o empleador, también implica doble probanza para éste; una que se dieron a conocer los secretos de la empresa y otra, que como consecuencia de ello se la produjeron a la empresa perjuicios, teniendo el patrón la obligación legal de señalar y cuantificar éstos, lo que no resulta nada fácil, pues tiene que acreditar fehacientemente las percepciones y utilidades que la empresa dejó de ganar y precisamente como consecuencia del secreto divulgado por el trabajador infiel. Por ello es que debido a las dificultades probatorias que entraña esta causal, muchos patrones prefieren fundamentar su demanda en lo establecido en la fracción II del artículo 47, es decir, por falta de probidad del trabajador."¹²⁰

En relación al perjuicio del que habla esta causal, debemos entenderlo como el perjuicio patrimonial o moral que se cause con motivo de la divulgación de los secretos por parte del trabajador, pues en ocasiones se da una y no otra.

Asimismo hay que señalar que no es obstáculo para que opere esta causal de rescisión el que el trabajador se encuentre en periodo vacacional, o bien que su relación laboral se encuentre suspendida, puesto que en este último caso las partes sólo dejan de estar obligadas al pago del salario por parte del patrón y a la prestación del servicio por parte del trabajador.

Creemos que la redacción de esta fracción es un tanto obscura y limitativa, puesto que de la observancia de la misma nos podemos percatar que sólo habla de la revelación de los secretos o de asuntos reservados de la "empresa" olvidando que no todos los patrones son "empresa", puesto que puede ser un patrón persona física, de ahí que consideremos oportuno que se suprima el término "de la empresa" por el de "del patrón".

Independientemente de todo lo anterior, si el trabajador incurre en esta causal rescisoria puede hacerse acreedor a las sanciones estipuladas por la Ley Federal de Derechos de Autor y la Ley de Propiedad Industrial.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Esta causal de rescisión es quizá una de las más usadas en el ámbito laboral, por ser "más fácil" de probar en juicio que el resto de las causales rescisorias ya analizadas, puesto que pare que se configure ésta tenemos que acreditar un elemento; el que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días.

Existe una gran polémica tratándose de esta causal, por doctrinarios, juristas y estudiosos del Derecho Laboral, pues algunos consideran que para la configuración de la misma deben de existir por lo menos cuatro faltas; otros señalan que pueden darse casos en que existan tres faltas y media, sobre todo cuando se habla de

¹²⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 329 y 330.

jornadas discontinuas, caso último en el cual estamos totalmente de acuerdo pues tres faltas y media son más de tres y de esta forma se configure la causal de rescisión.

Como ejemplo podemos citar el siguiente:

Un trabajador labora de las 8 a.m. a las 13:00 horas y de las 14:00 a las 17:00 horas de lunes a sábado, es decir, una jornada legal de labores. Este trabajador falta a sus labores en forma injustificada los días 11, 12 y 13 de marzo de 1995, pero además el día 14 de marzo del mismo año dicho trabajador sale a las 13:00 horas del centro de trabajo para tomar sus alimentos sin regresar a laborar dicho día, sino hasta el día siguiente.

En tal orden de ideas somos de la opinión que el trabajador tuvo tres faltas y media al trabajo en un periodo de 30 días, configurándose la causal de rescisión comentada.

También puede darse el caso de que el trabajador tenga siete medias faltas al trabajo en un periodo de 30 días para que de igual forma se configure la causal rescisoria.

Tal criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al dictar la siguiente ejecutoria:

FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES. - Cuando la jornada de trabajo se desarrolle en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (47 actual), pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta completa.

Amparo Directo 4863/81.- Sergio Cervantes Villegas.- 22 de marzo de 1982.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamezo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.- Informe 1982.- Cuarta Sala.- No. 63.- Pág. 46.

En relación al periodo de 30 días señalado por la Ley Laboral, hay que hacer la connotación que no tienen que ser hábiles, deben de ser días de calendario, no siendo necesario que los 30 días correspondan al mismo mes.

De igual forma hay que señalar que las faltas de asistencia y el abandono al trabajo son dos situaciones totalmente distintas, puesto que la primera de ellas implica la no asistencia al trabajo, y la segunda el que el trabajador suspenda súbitamente las labores que desarrollaba.

En relación a que para configurarse esta causal rescisoria el trabajador debe faltar a sus labores sin permiso del patrón o sin causa justificada, es oportuno señalar que la simple solicitud del permiso o el aviso que haga el trabajador para faltar a sus labores no basta para justificar sus inasistencias puesto que forzosamente se requiere de la aprobación del patrón.

En lo referente a la justificación o injustificación de la causa para faltar a las labores, consideramos que la Ley Laboral es oscura al no precisar específicamente cuales son las causas que considera como justificadas para faltar a las labores y que no constituyan elementos para aplicar una causal rescisoria.

En torno a esta problemática, podemos señalar que la Ley Laboral prevé algunas causas justificadas para la inasistencia al trabajo, entre ellas por ejemplo las consignadas en el artículo 42 de dicho ordenamiento legal que se refiere a las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, otras causas justificadas lo podrían ser las sanciones impuestas por el patrón o el sindicato o bien las establecidas por el artículo 427 de nuestra Ley Laboral que nos hablan también de las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en tratándose de las relaciones de carácter colectiva, o bien la enfermedad del trabajador por la que no pueda concurrir al centro de trabajo, etc.

Hay que señalar que no basta con que la falta sea justificada para que el trabajador no incurra en responsabilidad; la justificación de la falta debe de hacerse forzosamente ante el patrón inmediatamente en el momento en que vuelva al trabajo y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que el trabajador acredite que dicho patrón no aceptó en su caso los documentos o elementos justificativos de su inasistencia al trabajo.

Tal criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente ejecutoria:

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Precedentes:

Santa Epoca, Quinto parte:

Vol. VII, Pág. 82.- Amparo Directo 262966.- Planta Pasteurizadora, S.A.- 22 de enero de 1968.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Agapito Pezo.
Vol. XXXIX, Pág. 20.- Amparo Directo 73480.- Hotel Calista de Acapulco, S.A. 21 de septiembre de 1960.- Cinco votos.- Ponente: Angel Carvajal.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Sobre el particular debemos decir que si al trabajador se le da una orden aún dentro de su jornada de trabajo que no se relacione con el trabajo contratado, no puede cobrar aplicación esta causal de rescisión, es decir, por ejemplo, si a un dibujante se le da la orden de limpiar los pisos, éste válidamente puede negarse a ello.

En relación a los representantes del patrón, debemos estar a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Laboral que señala: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón...".

Como hemos visto con anterioridad, al trabajador debe obedecer las órdenes recibidas, sin embargo, existe la posibilidad que no toda orden del patrón conduce a la obligación de ser obedecida, por ejemplo, el trabajador puede válidamente negarse a ejecutar el trabajo contratado si existen causas que no le brinden protección a la salud y a su vida o a la salud y vida de otros, situación contemplada por la fracción I del artículo 135 de la Ley Laboral, en suma, cualquier circunstancia real ajena a la voluntad del trabajador puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, es decir, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador a obedecer la orden recibida.

Sobre el particular encontramos la siguiente ejecutoria:

DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. - La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando ésta incurra en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Precedentes:

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 8, pág. 18.- Amparo Directo 8727/68.- Fletes de México, S.A. de C.V. 4 de junio de 1968.- Cinco votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Vol. 14, pág. 37.- Amparo Directo 3804/69.- The Pullman Company, Agencia en México.- 2 de febrero de 1970.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: *Agénica* 1968.

Parte: V.

Tesis: 74.

Pág. 89.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de trabajo.

Esta fracción se refiere fundamentalmente a la prevención de riesgos profesionales, pues aun cuando su redacción se presta a interpretaciones más amplias, ya que menciona las medidas para evitar accidentes o enfermedades, sin constreñirse a los profesionales, creemos que las medidas y procedimientos que se

implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo o la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales.

Esta fracción la consideramos muy oportuna y de gran importancia, puesto que la seguridad en el trabajo es indispensable en la vida de cualquier empresa, puesto que la realización de riesgos profesionales ocasiona graves consecuencias para el patrón por el aumento en sus índices de gravedad y de frecuencia, de ahí que consideramos de gran trascendencia el que el legislador le haya dado a la seguridad en el trabajo un extremo valor al permitirle al patrón el poder rescindir la relación o contrato de trabajo de un trabajador que se revele contra el cumplimiento de dichas medidas preventivas.

Hay que mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción II impone a los trabajadores la obligación de observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Esta fracción implica que el trabajador "concurra" a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Se exceptúa, expresamente en caso de que exista alguna prescripción médica cuando se trate de drogas enervantes.

Por enervar debe entenderse el debilitamiento de la razón por el abuso de ciertos placeres prohibidos.

"El Derecho es luz en los conflictos laborales, es auxilio para entenderlos y muchas veces para resolverlos. El sentido humano del Derecho del Trabajo puede penetrar hasta las ricas vetas de las conciencias de los hombres y abrir espacios al espíritu de justicia.

El alcoholismo y la drogadicción son dos lacras sociales que deben combatirse mediante un esfuerzo multidisciplinario, que tenga como punto de partida la firme voluntad política de afrontarlas.

Estos problemas producen consecuencias jurídicas en diferentes áreas del Derecho. A manera de ejemplo, la embriaguez habitual y el uso indebido y persistente de drogas enervantes son impedimentos para contraer matrimonio y constituyen causa de divorcio.

En el campo del Derecho Laboral, concurrir el trabajador al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, es

una prohibición que la Ley Laboral imponga de manera expresa a los trabajadores en sus fracciones IV y V del artículo 135.

Si a pesar de la prohibición mencionada el trabajador incurre en alguna de estas conductas, el patrón podrá despedirlo justificadamente con base en el artículo 47 fracción XIII de la LFT.

El trabajador debe presentarse a laborar en condiciones normales para poder desempeñar su trabajo. Al acudir en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga enervante lo hace con disminución de su capacidad física y mental, poniendo en riesgo la seguridad y funcionalidad de la fuente de trabajo.¹²¹

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que se integre esta causal de despido es necesario que el trabajador concorra ya embriagado al trabajo, no concurrir a éste en estado normal y embriagarse después que comenzó a laborar, pues en estos casos pudiera ocurrir y alegar que las bebidas embriagantes las introdujo en el centro de trabajo el patrón o que fue con su consentimiento que se ingirieron las mismas.

Somos de la opinión que si el trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante se configura esta causal de rescisión; si el trabajador concurre en estado normal a sus labores y se embriaga o utiliza narcóticos o drogas después de haber iniciado sus labores, cobraría aplicación la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral en lo referente a la falta de probidad por parte del trabajador el no actuar con la debida rectitud en el centro de trabajo, o bien podría aplicarse la fracción XV de dicho precepto legal como causa análoga pues tal vez es más grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere que el trabajador se embriague o utilice o consuma drogas o enervantes dentro del centro de trabajo.

Hay que señalar que también la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el aliento alcohólico en sí mismo no es suficiente para determinar el estado de ebriedad, por tanto no constituye cause de rescisión.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores¹²² señala que si el aliento alcohólico fuera causal de rescisión, no habría ningún trabajador de confianza laborando; no estamos de acuerdo con lo señalado por el Dr. Cavazos ya que generaliza el hecho de que prácticamente todos los trabajadores de confianza, llamados comúnmente administrativos ingieren bebidas alcohólicas antes de ingresar a prestar sus servicios, situación por demás falsa.

Es oportuno señalar que pare que el patrón pueda acreditar en juicio esta causal de rescisión no es necesario que exhiba ante la Junta del conocimiento la constancia médica en la que se mencionó que "X" trabajador, "X" día y a "X" hora se encontraba bajo la influencia de bebidas embriagantes, drogas o narcóticos, ya que

¹²¹ DAVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Porrúa, S.A. México 1992, p. 47.

¹²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Causales de Despido*. Op. cit. p. 58.

puede ser la simple prueba testimonial la que acredite tal causal de rescisión, ello en virtud de que el estado de embriaguez, es tan evidente, que puede apreciarse con los sentidos, pues las condiciones inconvenientes que manifiesta el embriagado, los movimientos torpes, la falta de equilibrio al caminar y de hilación al hablar, hacen posible percatarse cuando una persona se encuentra intoxicada por haber ingerido bebidas alcohólicas; tal criterio lo podemos apreciar en la siguiente ejecutoria:

EMBRIAGUEZ, APRECIACION DEL ESTADO DE.- La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Precedentes:

Amparo Directo 348/84.- Esauí Rivera Martínez.- 8 de agosto de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Juan Nicolás Calleja García.
 Volúmenes 121-128, pág. 31 Amparo Directo 8201/78.- 12 de marzo de 1978.-
 Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.
 Instancia: Cuarta Sala.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
 Época: Séptima.
 Volumen: 187-192.
 Parte: Quinta.
 Pág. 21.

Conforme a los razonamientos esgrimidos anteriormente, cabe señalar que en el caso del trabajador alcohólico o drogadicto no procede la rescisión de la relación de trabajo, pues se trata de una enfermedad dictaminada médicamente por lo que se hace necesario atender al trabajador para reintegrarlo a la vida útil. Si la enfermedad no se da como consecuencia o motivo del trabajo creemos que cobra aplicación la suspensión de la relación de trabajo en base a la fracción II del artículo 42 de la Ley Laboral; por el contrario si dicha enfermedad se deriva del trabajo que desarrollaba el trabajador, el patrón deberá responder en los términos de un riesgo de trabajo con fundamento en lo establecido por el artículo 475 del mismo ordenamiento legal.

Si el trabajador se embriaga fuera de su jornada de trabajo pero dentro del lugar de empleo, consideramos que ello es causa de rescisión en términos de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral, lo mismo ocurre si dicho trabajador sin la obligación de presentarse al centro de trabajo por ser su día de descanso semanal, va al centro de trabajo en estado de embriaguez, distraendo inclusive a sus propios compañeros de trabajo.

La única situación que como excepción señala esta fracción para que un trabajador labore en el centro de trabajo aun y cuando se encuentre bajo la influencia de alguna droga enervante, es la de que antes de iniciar sus labores se lo haga saber al patrón y le presente la prescripción suscrita por el médico.

Nos parece equivocada esta disposición de la Ley, ya que por el hecho de presentar la prescripción médica antes de comenzar a laborar, en nada reduce ni evita el riesgo que representa que un trabajador labore en esas circunstancias, pues la finalidad que debe perseguir la Ley es evitar la posibilidad de riesgos para la vida y la salud de los trabajadores así como la seguridad de la empresa, lo que no se evita por el hecho de la presentación de una constancia médica, más bien somos de la opinión que el efecto de dicho documento es la de que en su caso se justifique la inasistencia a sus labores por parte del trabajador en el o los días que se indiquen en dicha prescripción, por lo que consideramos oportuno sea reformada dicha fracción.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

De acuerdo con esta fracción que nos parece lógica y justa, tenemos que entender que se trata de una sentencia ejecutoriada dictada en materia penal y no de una simple sentencia, pues habiar de "ejecutoriada" nos referimos a aquella sentencia contra la cual no procede ya ningún recurso, es decir, una sentencia firme, bien porque ya se agotaron los recursos que procedían o bien porque no se interpusieron los mismos, considerando que es indiferente a estos efectos la extensión o duración de la sanción impuesta al trabajador pues solamente basta que se le imponga una pena de prisión, pueda ser por uno, cinco o diez años, etc., siempre y cuando le impida al cumplimiento de la relación de trabajo, pues si aun y cuando se impona una pena de prisión el trabajador sale libre bajo fianza, esta causal rescisoria ya no se configura pues el trabajador se encuentra en posibilidad de cumplir su contrato de trabajo.

Es oportuno indicar que el simple arresto o detención de un trabajador no es base para la rescisión del contrato de trabajo, pues estos supuestos son motivos de suspensión de la relación laboral en términos del artículo 42 de la Ley Laboral.

Si un trabajador es procesado penalmente y se encuentra detenido, mientras dure dicho procedimiento la relación de trabajo se encuentra subjudice, pues el patrón tendrá que esperarse hasta que se dicte la sentencia ejecutoriada para determinar si se puede o no rescindir al contrato de trabajo.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

De esta causal se infiere que las 14 fracciones anteriores ya estudiadas son simplemente enunciativas y no limitativas, además cuando se quiera aplicar esta fracción XV tendrá que relacionarse la causa motivadora del despido con alguna o algunas de las enunciadas por las fracciones del citado precepto laboral, para establecer su vinculación o analogía con la causal que se invoque.

Nuevamente al igual que en muchas de las fracciones comentadas anteriormente caamos en el terreno de la subjetividad y de la incertidumbre jurídica por parte del patrón para aplicar la causal rescisoria en comento ya que lo que para el

patrón puede ser una causa análoga, probablemente para la Junta de Conciliación y Arbitraje no lo sea; asimismo, como esta fracción implica que la falta tenga que ser grave, de igual forma lo que para uno es grave para otro quizá no lo sea tanto y para otro definitivamente no lo sea.

La analogía es interpretar la Ley, dándole una extensión a un caso no previsto en ella, por razones de semejanza, pero este nuevo caso, deberá siempre revestir igual gravedad, además de ser similar o análogo a alguno de los 14 señalados en la Ley.

Existen criterios en el sentido de que las violaciones a las obligaciones y prohibiciones establecidas por los artículos 134 y 135 de la ley Laboral pueden invocarse como causas análogas para la rescisión del contrato Individual de trabajo, sin embargo, consideramos inadecuados dichos criterios, pues no todas las violaciones a dichas obligaciones o prohibiciones son de tal manera graves que impidan el desarrollo normal de la relación laboral.

Las consecuencias del despido justificado son las a continuación mencionamos:

Evidentemente para hablar de las consecuencias que acarrea el despido justificado nos encontramos en el entendido de que existiendo juicio previo, el laudo recaído al mismo es favorable al patrón o bien al trabajador al que se le rescindió su contrato de trabajo estuvo de acuerdo en éste.

En tal orden de ideas, el patrón no debe de pagar ningún tipo de indemnización, pues la Ley Laboral no la contempla, mucho menos en el caso de un conflicto laboral la del pago de salarios caídos o vencidos; sin embargo, estas disposiciones no contenidas en la Ley Laboral, no son obstáculo para que los contratos colectivos de trabajo si las contemplen.

Si el patrón acredita la justa causa del despido en el procedimiento laboral, sólo estará obligado a pagarle al trabajador actor todas y cada una de las prestaciones devengadas y de las cuales el patrón no acreditó su pago, en caso de que haya opuesto dicha excepción, o al reconocimiento de algún derecho devengado.

Las prestaciones a las que hacemos referencia en el párrafo inmediato anterior son por ejemplo: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, séptimos días, días festivos por Ley, tiempo extraordinario, reparto de utilidades, premios por asistencia, bonos de productividad, etc.

Independientemente de las prestaciones señaladas anteriormente el patrón con fundamento en lo establecido por el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, tendrá la obligación de pagarle al trabajador su prima de antigüedad a razón de 12 días de salario por cada año de servicios prestados inclusive con el tope salarial al que se refiere el artículo 486 de la Ley Laboral (el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo).

Como hemos mencionado anteriormente el trabajador que es separado de su trabajo por una causa imputable a éste, sea porque así lo aceptó o bien porque la Junta de Conciliación y Arbitraje así lo resolvió, y como consecuencia de ésta sólo tiene derecho al pago de prestaciones devengadas, incluyendo prima de antigüedad, más no al pago de indemnización alguna, salvo que así lo establezca algún contrato colectivo de trabajo, pues hay ocasiones que en éstos se establece por ejemplo que en el caso de rescisión de contrato imputable al trabajador, el patrón independientemente de las prestaciones legales a las que tiene derecho, le pagará al trabajador el importe de 1 ó 2 meses de salario más, en el entendido de que debe establecerse en dicho pacto colectivo en base a qué salario deberá tomarse en cuenta dichos meses de indemnización, pues somos de la opinión que si no se establece su monto deberá estarse al salario diario Integrado que establecen los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Es lógica la disposición de que al trabajador que se le rescinda su contrato no se le deba entregar indemnización legal alguna, ya que de ser así se premiaría a aquellos trabajadores que no cumplieron cabalmente con su contrato de trabajo.

En relación al pago de la prima de antigüedad la consideremos injusta, puesto que se premia a aquellos trabajadores que no cumplieron con sus contratos o relaciones de trabajo en forma debida, máxime si ponemos en una balanza que a los trabajadores que se separan en forma voluntaria de su trabajo sin haber cumplido 15 años de prestación de servicios, no tienen derecho al pago de dicha prestación, situación inequitativa, ilógica e incongruente.

En relación a lo señalado en el párrafo inmediato anterior, ponemos el caso por ejemplo de un trabajador que golpea, insulta e injuria a su patrón y este último le rescinde su contrato de trabajo en estricto apego del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; en este caso concreto el patrón está obligado a pagarle entre otras prestaciones su prima de antigüedad.

Por el contrario tenemos el caso de aquel trabajador que poniendo su mayor interés, entusiasmo, cuidado y esmero en el desempeño de sus labores, y siempre acatando las órdenes del patrón decide por cualquier motivo sea ajeno o no, el renunciar en forma voluntaria a su trabajo, sin haber cumplido 15 años de prestación de servicios; en este caso el patrón no está obligado jurídicamente a pagar la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario en el contrato colectivo de trabajo o en su contrato individual de trabajo.

Es por lo anterior que consideramos que debe corregirse tal incongruencia legal, a fin de que sea más justa y equitativa nuestra Legislación Laboral en el sentido de que al trabajador que sea separado por causa justificada acreditada no se le pague la prima de antigüedad o bien en su defecto también se le pague a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo tengan la antigüedad que tengan.

3.2.1. El aviso de despido, sus críticas y propuestas

El artículo 47 parte in-fine de la Ley Federal del Trabajo y en relación a la facultad del patrón de rescindir con causa justificada la relación de trabajo con uno de sus trabajadores, señala textualmente:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

En relación a lo conceptuado por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 981 del mismo ordenamiento legal señala que:

"En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

"En el año de 1970, con motivo de la reestructuración de nuestra Legislación Laboral, se agregó un último párrafo, no fracción, al artículo 47, por el cual se estableció la obligación, del patrón, de dar aviso por escrito al trabajador, indicando la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato.

Sin embargo, la Ley fue omisa en relación con lo que sucedería en caso de que no se diera dicho aviso.

El maestro Trueba Urbina al publicar su Nueva Ley Federal del Trabajo, opinó que la falta de dicho aviso traía como consecuencia que el despido fuera injustificado".¹²³

Así pues, durante aquella época, es decir, por los años 70's, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sostuvieron el criterio de que el hecho de que los patrones no dieran el aviso de despido, no por ese simple hecho se presuponía que el despido argumentado por el trabajador fuere injustificado, sino que más bien era motivo de alguna sanción económica. Dicho criterio inclusive fue sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

No obstante lo anterior, en el año de 1980 y con las reformas procesales a nuestra Ley Laboral se añadió el último párrafo comentado que "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que ésta se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo

¹²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Op. cit. p. 60.

del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

De igual forma a dicho precepto se le añadió que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Hay que reconocer hasta cierto punto que esta obligación patronal que le impone la Ley Laboral, tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas.

En la práctica laboral, probablemente el aviso de despido sea uno de los temas más controvertidos y de mayor trascendencia jurídica, puesto que al patrón se le arrojan cargas probatorias en ocasiones excesivas; en el caso de que a un trabajador se le rescinda su contrato de trabajo por causas imputables a éste, el patrón en el caso de que sea demandado por un despido injustificado deberá acreditar los siguientes extremos:

1.- La causa o causas que originaron el despido justificado; por ejemplo, que el trabajador incurrió en más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, que concurrió al centro de trabajo en estado de embriaguez, que desobedeció las órdenes dadas por el patrón en cuanto al trabajo contratado se refiere, etc.

Sobre el particular podemos remitimos a lo ya expresado al analizar cuidadosamente cada una de las fracciones que componen al artículo 47 de la Ley Laboral, recalcando la circunstancia de que en ocasiones en sí, son difíciles de acreditar las causales rescisorias.

2.- Que al trabajador se le dio el aviso de despido por escrito en el que constan las fechas, causa o causas por las que se le despide de su trabajo.

3.- En caso de que el trabajador se haya negado a recibir el aviso de rescisión, el patrón también tendrá que acreditar en juicio dicha negativa.

Nuevamente se arroja una carga probatoria al patrón sumamente difícil de acreditar.

4.- En el caso de que el trabajador se haya negado a recibir el aviso de rescisión, el patrón deberá acreditar en juicio que dicha situación se hizo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En este caso dicho aviso deberá darse dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que el trabajador se negó a recibirlo, (en el entendido de que dichos días deben ser hábiles y de que si se da con posterioridad, el despido se reputa como injustificado).

Aunado a lo anterior, junto con el aviso de despido, en el caso de personas morales, deberá adjuntarse el documento con el que el compareciente acredite su personalidad, pues en caso contrario dicho aviso no surtirá ningún efecto legal y por lo tanto se entenderá que no se presentó legalmente y en consecuencia el despido argumentado será injustificado.

Independientemente de lo anterior y junto con el escrito en el que se le avise a la Junta la negativa de un trabajador para recibir el aviso de rescisión, deberá forzosamente acompañarse el original de dicho aviso, pues de lo contrario no hay materia de notificación para el trabajador y el despido argumentado se considerará injustificado.

No obstante los requisitos señalados, existen otros más como requisitos formales para que se entienda que el aviso dado a la Junta se encuentra apegado a Derecho, como lo son por ejemplo el que se proporcione el domicilio del trabajador para que sea notificado, pues si no se proporciona éste se entiende que no existe voluntad del patrón para que el trabajador se entere de la fecha, causa o causas por las que se le despidió justificadamente, y en tal orden de ideas el despido será injustificado; además, somos de la opinión de que en estricto apego a lo establecido por el artículo 991 de la Ley Laboral, dicho aviso de rescisión deberá hacerse del conocimiento en caso de negativa a recibirlo por parte del trabajador, a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, entendiéndose dicha competencia como aquella que por razón de materia y territorio le corresponde al domicilio y objeto social de la empresa o patrón, pues aun y cuando se acreditasen todos los requisitos que la Ley enmarca para que el despido sea justificado, si el trabajador aduce que el aviso se dio ante una Junta incompetente y lo acredita, somos de la opinión que por ese simple hecho el despido debe reputarse como injustificado, por no haberse cumplido uno de los requisitos precisados por la Ley Laboral, aunque en ocasiones, tal criterio sea subjetivo puesto que por ejemplo en el caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. los avisos de rescisión se presentan directamente ante la Oficialía de Partes Común de dicha Junta, quien a su vez los distribuya a las Juntas Especiales que a su juicio son competentes, de ahí que el patrón aun y cuando haya escogido su competencia por razón de territorio adecuada, por razón de materia no lo sea así, más no por una situación propia sino ajena pues es la propia Oficialía de Partes Común quien analiza a que Junta Especial se destina.

De lo anterior se desprende que si el patrón omitió dar el aviso de despido al trabajador, o no realizó el trámite administrativo que le indica la Ley Laboral, aun y cuando acredite la causa de rescisión, será condenado en su caso a la acción principal ejercitada por el trabajador por considerarse que el despido argumentado por éste fue a todas luces injustificado, situación con la que no estamos de acuerdo por los motivos que expondremos con posterioridad.

Hay que señalar que después de dado el aviso de rescisión al trabajador, no podrá el patrón, en el juicio, aducir o alegar otras causales distintas a las señaladas en el aviso, sin olvidar además, que en términos de lo establecido por el artículo 517 de la Ley Laboral, el patrón tiene un mes para rescindir el contrato de trabajo a un

trabajador, contándose dicho término prescriptorio a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la cause motivadora de la separación.

Si dado el aviso a la Junta, ésta no lo notifica al trabajador, se entiende que no es una causa imputable al patrón y por lo tanto no por ese simple hecho quiere decir que el despido argumentado por el patrón sea injustificado.

Además de todo lo señalado el aviso de rescisión entregado al trabajador, deberá consignar los hechos y las causas legales por las que se le separe de su trabajo, debiéndose expresar en forma concreta y clara los hechos productores del despido y no en forma genérica o vaga, pues de ser así no se cumple al pie de la letra lo establecido por la parte in-fine del artículo 47 de la Ley Laboral cuya finalidad es el no dejar en estado de indefensión al trabajador.

Tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados de Circuito han emitido un sinnúmero de ejecutorias en relación el tema en comento, siendo las más importantes las siguientes:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.- En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.
Amparo Directo 1089/81.- Luis Alfonso Murillo Higuera.- 8 de mayo de 1981.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez.- Secretario: José Juan García Barrera.

RESCISION, COMPUTO DEL TERMINO QUE PREVIENE EL ARTICULO 47 FRACCION XV DE LA LEY LABORAL.- Sin duda alguna los cinco días que contempla el artículo 47, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, deben de ser hábiles. Se viene en conocimiento de este extremo, porque el escrito en el que el patrón expresa la causa o causas que esgrime para rescindir la relación laboral, en el supuesto que establece el numeral citado, debe notificarse al trabajador por medio de la Junta respectiva. Es inconcuso que la presentación del libelo ante la responsable sólo es posible en días y horas hábiles, y de esta guisa, debe computarse el término tomando en cuenta los días laborales siguientes.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Amparo Directo 3086/87.- Jorge Mondragón Orozco.- 18 de marzo de 1988.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Zapata Mallorquín.- Secretario: Sergio García Méndez.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA IMPROCEDENTE SI NO SE ACREDITA QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO DEL PATRON.- Si de las constancias que integran el

expediente laboral no aparece que la parte patronal hubiera acreditado que previamente dio a conocer al trabajador el aviso a que se refiere la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que éste se negó a recibirlo, no puede surtir efecto el aviso hecho al trabajador por conducto de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por haberse negado a recibirlo.

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.
Amparo Directo 188/68.- Francisco Octavio Ballo González.- 18 de marzo de 1968.- Unanimidad de votos.- Ponente: Tomás Enrique Ochoa.- Miguel.- Secretario: Carlos Fuentes.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA.- La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice, ya que tal omisión no es imputable al patrón.

Amparo Directo 186/3.- Asiantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.- 2 de septiembre de 1963.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Julio J. Porras Gamito.
Informe 186/3.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito No. 2, Pág. 299.

Como hemos visto anteriormente es indudable la gran complejidad que tiene el patrón para rescindir el contrato de trabajo a un trabajador por causas imputables a este último, no sólo por la dificultad para acreditar la causal rescisoria sino por el hecho también de tener que acreditar que se siguió con el trámite a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral.

En tal sentido, los patrones que han despedido con causa justificada a un trabajador, prefieren en el juicio respectivo negar la circunstancia del despido, ofreciéndole el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando para invertir la carga probatoria del despido y de esta forma no tener que acreditar un sinnúmero de presupuestos para probar la justificación del mismo.

Es por todo ello que hacemos nuestra más enérgica crítica y protesta al llamado "aviso de despido o de rescisión", puesto que un patrón a pesar de haber acreditado en juicio el motivo justificado por el que despidió a un trabajador, si no acredita el procedimiento a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral, que lo consideramos un mero trámite administrativo, será condenado en juicio al pago de las indemnizaciones reclamadas por el actor y cuyo origen lo es el despido injustificado.

Si el objetivo del aviso de despido es el que el trabajador conozca los motivos y fechas por los que se le despide de su trabajo, e fin de no quedar en estado de indefensión en el juicio laboral o en su defecto para rebatirle al patrón lo que se le imputa, somos de la opinión que bien puede suprimirse la parte in-fine del artículo 47 tantas veces comentado sin que a dicho trabajador se le deje en estado de indefensión y de esta forma también el patrón tenga la certeza jurídica de que si comprueba en juicio la causa rescisoria será absuelto del despido injustificado

asgrimido por el actor, sin necesidad de acreditar trámites administrativos como el famoso "aviso de despido".

A continuación señalamos el mecanismo que sin pretender desde luego legislar sino más bien a manera de propuesta, consideramos conveniente se utilice en el desarrollo del Derecho Laboral.

Consideramos de gran trascendencia el que se suprima en forma definitiva lo establecido por la parte in-fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en lo referente al aviso que por escrito debe de darle el patrón a su trabajador cuando aquel invoca una causa justificada de despido en perjuicio y como consecuencia de causas imputables a este último, pues es claro que como hemos afirmado anteriormente, en numerosas ocasiones un trámite netamente administrativo no nos conduzca a la veracidad de los hechos suscitados.

Al suprimir esta parte del artículo 47 del ordenamiento legal citado, desde luego también tenemos que suprimir lo establecido por el artículo 991 del mismo; en tal orden de ideas, somos de la opinión que debería ampliarse la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y suprimirse la fracción VII de dicho precepto legal para configurarlo en una sola fracción, cuyo texto en su caso quedaría de la siguiente forma:

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

IV.- "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmando o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. *Si el demandado opone como excepción o defensa, la de que al actor o actores se les rescindió su contrato de trabajo con causa justificada, por alguna de las causales señaladas por esta Ley o bien los reconviene, aquellos podrán solicitar de la Junta se suspenda la audiencia en su estado a fin de preparar su réplica correspondiente o dar contestación a la reconvencción, y en su caso se encuentre en posibilidad de preparar sus pruebas; en todo caso, la Junta suspenderá la audiencia en su estado para continuarla con posterioridad, concediéndole a la parte actora cuando menos 10 días para la continuación de la misma.*

Si el trabajador señala que la causal rescisoria fue del conocimiento del patrón con anterioridad a la fecha por él señalada y que por lo tanto su acción está prescrita, corresponderá al trabajador en tal sentido, acreditar su afirmación".

Como comentario a lo anterior podemos señalar que evidentemente los 10 días a que se refiere el precepto citado, deberán ser días hábiles y de que la continuación de la audiencia respectiva será con la finalidad de que el actor o actores

den contestación a la reconvención planteada, realizando su réplica correspondiente inclusive con la finalidad de desvirtuar la causa o causas invocadas en su contra como causales de rescisión.

En este orden de ideas, si bien es cierto el aviso de despido contemplado por el artículo 47 de la Ley Laboral tiene como finalidad el no dejar en estado de indefensión al trabajador, con la ampliación a la fracción IV ya comentada, tampoco se dejaría en estado de indefensión al mismo pues se le conceda la oportunidad de tener tiempo suficiente para responder a las causas rescisorias invocadas en su contra y en su caso alegarse de las pruebas que considere pertinentes para desvirtuar dichas imputaciones.

De igual forma el procedimiento laboral sería más equitativo puesto que bastaría que el patrón acreditara la causal de rescisión para obtener sentencia favorable, dejando atrás el hecho de que si no se acredita que se cumplió con la parte in-fine del artículo 47 de la Ley Laboral, por ese solo acontecimiento sería condenado aun y cuando, varigracia, el patrón acreditara en juicio que el trabajador "X" lo golpeó sin haber existido provocación alguna, trayendo como consecuencia una mayor igualdad procesal entre actor y demandado, sin dejar de olvidar que la Ley Laboral es proteccionista de la clase trabajadora, es por ello que estamos de acuerdo con lo señalado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores al señalar en una de sus obras ya citadas que "el exceso de protección conduce, irremisiblemente, a la desprotección".¹²⁴

Probablemente existan muchos estudiosos del Derecho Laboral que critican o no están de acuerdo con lo que hemos comentado anteriormente en el presente tema, porque nos señalan que si se aplicara la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral en los términos expuestos, haría al procedimiento laboral más dilatado de lo que actualmente es, sin embargo, creemos que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje realmente acataran los términos procesales señalados por la Ley Laboral, aun con la inclusión de la multitud de fracción IV en los términos desarrollados en el presente estudio, dicho procedimiento sería más pronto y expedito, máxime que se suprimiría en definitiva el acto por el cual el patrón debiera dar el aviso de despido a la Junta, en caso de negativa del trabajador a recibirlo, además se reducirían las cargas de trabajo de las mismas, pues no hay que olvidar que a la solicitud del patrón de comunicarle al trabajador el aviso de despido, tiene forzosemente que recaerle un acuerdo lo que nos conlleva a la situación de que se quitarían horas hombre de trabajo, además tampoco hay que olvidar que los actuarios tienen la obligación de notificarle al trabajador dicho aviso rescisorio, por lo que también se les quitaría carga de trabajo; es por lo anterior que consideramos oportuno y acorde a los tiempos actuales el que se elimine en forma definitiva el famosísimo y errático "AVISO DE DESPIDO O RESCISIÓN".

3.3. El despido injustificado y sus consecuencias

¹²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Op. cit. p. 63.

Como hemos manifestado en el presente capítulo, por despido debemos entender como el acto unilateral por virtud del cual el patrón decide separar a un trabajador de su empleo con causa justificada o sin ella. También comentamos que el despido con causa justificada llevada a cabo por el patrón, se utiliza como sinónimo de la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, además comentamos que el despido será injustificado, cuando el trabajador sin haber incurrido en causas de despido o de rescisión señaladas por la Ley Laboral, sea retirado por su patrón de la fuente de trabajo.

Lo anterior quiere decir que estamos en presencia de un despido injustificado, cuando el patrón ya no desea la prestación del servicio de uno de sus trabajadores y simple y sencillamente sin tener causa justificada para ello le hace saber su intención de que la relación laboral se ha cortado en definitiva o bien, cuando sencillamente le impida el desarrollar al laborioso sus funciones previamente pactadas, pues no hay que olvidar que en términos de lo señalado por nuestros más altos Tribunales, no es necesario que el patrón sacramentalmente le indique al trabajador "estás despedido", sino que basta que aquel le impida por cualquier medio el desarrollar sus labores con normalidad y con la intención de romper el vínculo de trabajo.

El despido también será injustificado cuando habiendo el patrón alegado en juicio alguna causa de rescisión en perjuicio del trabajador, no la demuestre o bien no acredite todo el procedimiento que para la aplicación de la rescisión de contrato establece la Ley Laboral, procedimiento al que hemos hecho referencia en el presente capítulo y con el cual no estamos de acuerdo por los motivos que hemos señalado.

Así pues, nuestras Leyes Laborales, así como nuestra Constitución Política establecieron los mecanismos a seguir y las sanciones a las cuales el patrón está sujeto al despedir injustificadamente a un trabajador de su empleo o trabajo, en ese orden de ideas nos remontamos a nuestra Carta Magna, en cuyo artículo 123 apartado "A", fracción XXII señala que:

"El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir 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..."

Como hemos visto, nuestra Constitución Política establece las consecuencias que acarrea para el patrón cuando despide sin justa causa a un trabajador.

En la especie, si el trabajador está de acuerdo con el despido injustificado recaído sobre su persona, el patrón tendrá la obligación de pagarle a éste el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, a razón desde luego de salario integrado, así como el pago de todas y cada una de las prestaciones que conforme a la Ley, a su contrato individual de trabajo, al contrato colectivo de trabajo o al contrato ley, tuviese derecho, tales como: vacaciones pendientes por pagar, prima vacacional al porcentaje previamente establecido, aguinaldo, salarios

devengados, horas extras, días de descanso obligatorios, séptimos días, premios de asistencia, premios por puntualidad, bonos de productividad, fondos o cajas de ahorro, vales de despensa y cualquier otra prestación devengada.

Conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el precepto constitucional anteriormente aludido, el trabajador que se sienta injustificadamente despedido de su trabajo tiene dos acciones para escoger:

- a) El pago de la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario o,
- b) El cumplimiento de su contrato de trabajo y por ende la reinstalación en el trabajo que desempeñaba.¹²⁶

Obviamente el trabajador que se sienta despedido en forma injustificada podrá ejercitar cualquiera de las dos acciones a las que hemos hecho referencia anteriormente, debiendo presentar su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro del término prescriptorio de 2 meses contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, pues en caso contrario, es decir, si la demanda se presenta con posterioridad la acción principal así como las accesorias a ésta, estarán prescritas y por lo tanto el trabajador sólo tendrá derecho en su caso a aquellas prestaciones que por el transcurso del tiempo no hayan prescrito como vacaciones, prima vacacional, etc., de ahí que los trabajadores deberán tener mucho cuidado en este punto.

Independientemente de lo anterior, no hay que olvidar que en términos de lo dispuesto por la fracción II del artículo 700 de la Ley Laboral, el trabajador puede demandar cualquiera de las acciones señaladas anteriormente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de prestación de los servicios, ante la Junta del lugar de celebración del contrato o ante la Junta del domicilio del patrón demandado, pese a ello si la demanda que promueve el trabajador la presenta por razón de materia o de territorio ante una Junta incompetente, el solo hecho de la presentación ante la misma, interrumpe el término prescriptorio de la acción ejercitada sin perjuicio de que el patrón demandado en su momento promueva como incidente de previo y especial pronunciamiento y por vía declinatoria la falta de competencia o la incompetencia de la Junta a la cual se le sometió el conflicto. Sin embargo, existen trabajadores demandantes que por negligencia total de sus abogados an el conocimiento de la materia, promueven sus demandas ejercitando acciones derivadas de un despido injustificado ante autoridades diversas o diferentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, verbigracia, ante Tribunales Civiles, etc., lo anterior constituye por ese solo hecho que el término prescriptorio de 2 meses al que hacemos referencia no se interrumpe, este criterio ha sido sostenido por nuestros más altos Tribunales.

De esta forma y en relación e las acciones constitucionales que posee toda persona que se considere despedida injustificadamente de su trabajo, encontramos

¹²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Op. cit. p. 75.

algunos precedentes sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyos textos rezan:

ACCIONES ALTERNATIVAS, LO SON LA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA DE INDEMNIZACION.- La fracción XXII del artículo 123 constitucional crea, para el patrono que despide a un trabajador sin causa justificada, las obligaciones de cumplir del contrato o de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, a elección del obrero, estatuyendo así obligaciones alternativas originadas de un solo acto jurídico, que es el despido injustificado. Estas dos obligaciones originan en favor del trabajador los correlativos derechos, incluyéndose el de elección de la forma o modo como han de cumplirse; de tal suerte que, analizando la disposición constitucional, nos encontramos con que esas obligaciones alternativas constituyen un fenómeno perfectamente conocido y reglamentado en sus efectos, en el derecho común, por lo que no puede decirse que tales obligaciones sean contradictorias, si por tal concepto se entiende cualquiera de dos proposiciones, de las cuales una afirma lo que otra niega, ya que lo expresado es la connotación lógica del término. Así pues, en forma alguna puede decirse que las acciones que dimanen de un solo acto jurídico, despido injustificado, sean contradictorias y se destruya una a la otra, porque tanto equivaldría a afirmar que el tal despido no crea obligación alguna, pues las eluidas se auto-destruyen recíprocamente. Lo que sucede en la especie, es que existen dos obligaciones distintas; o si se quiere, dos medios diversos de cumplir con las obligaciones que dimanen del despido injustificado, las que configuran derechos correlativos de igual categoría; y al por acción entendemos la facultad de perseguir en justicia nuestros derechos, resulta que las acciones para exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización de tres meses, por la rescisión unilateral del mismo, son acciones alternativas que confieren al trabajador dos formas diversas de satisfacer sus derechos vulnerados por el acto injustificado cometido por su patrón.

Precedentes:

Ampero Directo 3475/56.- José de la Luz Cortés Zárate.- 1º de febrero de 1956.- Mayoría de cuatro votos.- Ponente: Agapito Pozo.- Disidente: Alfonso Guzmán Nery.

Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoa: Quindé.
Tomo: CXXVI.
Pág. 366.

DESPIDO INJUSTIFICADO. ACCIONES POR.- El artículo 123 constitucional en su fracción XXII otorga a los trabajadores que son despedidos sin justificación, dos acciones alternativas, o bien la reinstalación con pago de salarios caídos, o bien la indemnización por el importe de tres meses de salarios, pero también con pago de salarios caídos, pues el trabajador en estos casos tiene derecho de acuerdo con lo que previene el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (48 actual), si no se comprueba la causa del despido, a que se le paguen tres meses de sueldo por concepto de indemnización y

salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación y hasta aquella en que se pronuncie resolución definitiva. Conforme a este criterio el hecho de que el reclamante hubiera optado por la indemnización constitucional y a la vez haya pedido el pago de salarios vencidos no es contrario ni a la Constitución ni a la Ley.

Precedentes:

Amparo Directo 33060.- Comisión Nacional de Cafa de Anízar.- 10 de octubre de 1980.- Cinco votos.- Ponente: Angel Carvajal.
 Instancia: Cuarto Sala.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
 Epoca: Sexta.
 Volumen: XL.
 Pág. 28.

En relación con los dos precedentes señalados anteriormente, podemos hacer las siguientes reflexiones: efectivamente las acciones de reinstalación y de indemnización constitucional, pueden ejercitarse como consecuencia única y exclusivamente de un despido injustificado, sin embargo, somos de la opinión que si se reclaman ambas en juicio, son contradictorias entre sí, pues la misma Constitución señala que son alternativas, es decir, se ejercita una u otra y no ambas. Desde este punto de vista el reclamante que ejercite ambas acciones, y en suplencia de la demanda deficiente, la Junta de Conciliación y arbitraje deberá hacérselo saber a fin de que elija con cual de las dos acciones desea continuar su juicio, pues una excluye a la otra, pero si a pesar del requerimiento de la Junta el trabajador no corrige o no señala con cual de las dos acciones desea continuar, sin perjuicio de que en la audiencia respectiva la Junta nuevamente lo requiera para que manifieste lo que a sus intereses convenga, definitivamente somos de la opinión que el laudo o sentencia, deberá resultar favorable a los intereses del patrón demandado, por haberse destruido en juicio las acciones principales ejercitadas por contradictorias, pues a la Junta se le limita su actuar, ya que aun y cuando se hubiese acreditado el despido injustificado del cual fue objeto el trabajador, por propia voluntad dicha Junta no puede decidir que acción es a la que va a condenar, es decir, a la reinstalación o a la indemnización constitucional.

En relación a los salarios caídos o vencidos que más adelante comentaremos, no estamos de acuerdo en que deban cortarse en la fecha en que se pronuncia la resolución definitiva, sino hasta el momento en que el patrón reinstala al trabajador o en su caso hasta el momento en que cumple con el pago de la indemnización constitucional y los salarios caídos que hasta esa fecha se hayan generado.

"Si bien es cierto que formalmente la Ley Federal del Trabajo brinda al trabajador dos opciones al momento de ser despedido de manera injustificada, en realidad prácticamente se reduce a una sola, ya que en la gran mayoría de los casos el trabajador pide la indemnización, sabedor del medio hostil que tendría que enfrentar si consigue que la Junta condene al patrón a reinstalarlo. No es nada remoto en esos casos que el trabajador reinstalado termine renunciando.

Otra de las prácticas patronales es la de despedir injustificadamente a los trabajadores con un número importante de años de servicios, para eludir darles prestaciones como vacaciones adicionales, horarios reducidos, jubilaciones, etc.¹²⁶

En numerosas ocasiones, puede darse el caso de que el patrón despidiera injustificadamente a un trabajador de su trabajo y llegue a un acuerdo con éste para evitar de esta forma una demanda laboral. En estos casos si se llega al acuerdo, generalmente el patrón hace que el trabajador firme una renuncia voluntaria al trabajo así como un recibo finiquito en el que se consignan las prestaciones adeudadas como si realmente hubiese sido una renuncia voluntaria; independientemente de lo anterior generalmente llegan a un acuerdo en lo referente al pago de la indemnización constitucional, y si bien es cierto ésta consigna el pago de tres meses de salario, por regla general se negocia con el trabajador, para pagarle a éste sólo un mes y medio de salario por ese concepto, y comúnmente en el finiquito se establece como "gratificación especial" ello se debe a que si se pusiera el término "indemnización constitucional" válidamente el trabajador podría demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de la diferencia de dicha indemnización, pues no hay que olvidar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es por ello que el patrón se cura en salud al solicitarle al trabajador la firma de su renuncia voluntaria.

Sin embargo, en la mayoría de los casos el trabajador despedido demanda al patrón solicitando ya sea su reinstalación o la indemnización constitucional.

De igual forma si el patrón demandado no quisiera continuar con el procedimiento originado por la demanda del trabajador, válidamente puede atañarse pagando en el caso de que se haya demandado la indemnización constitucional, ésta así como al pago de los salarios caídos; si lo demandado fue la reinstalación, el patrón deberá pagar los salarios caídos y la Junta deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la reinstalación del trabajador en su puesto. Asimismo, el patrón puede no someterse al arbitraje de la Junta e indemnizar a su trabajador, siempre y cuando dicho trabajador se encuentre en algunos de los supuestos a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y en este caso deberá pagar la indemnización constitucional, el pago de los salarios caídos y la indemnización a que se refiere el artículo 50 del ordenamiento legal citado.

Cuando el trabajador demanda en juicio su indemnización constitucional como consecuencia de un despido injustificado, y el patrón no acredita la causa justificada que lo llevó a ello, deberá pagarle al trabajador los siguientes conceptos:

1.- La indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario integrado. Esta indemnización tiene su fundamento en lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el 123 apartado "A", fracción XXII de nuestra Constitución Política.

Además se dice que el salario al que debe ser pagada tal indemnización, es el salario integrado del trabajador a la fecha en que fue injustificadamente despedido de

¹²⁶ DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. cit. p. 36.

su trabajo con apoyo en lo establecido por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y las prestaciones mencionadas en el artículo 84..."; por su parte el artículo 84 del mismo ordenamiento legal señala que: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Como ejemplo, podríamos señalar el siguiente:

| | |
|---|------------|
| Salario diario base del trabajador: | N\$ 100.00 |
| Aguinaldo (15 días x N\$ 100.00 = N\$ 1,500.00 entre 365 días del año) | N\$ 4.10 |
| Prima vacacional: (Supongamos que el trabajador tiene derecho a 6 días de vaca- ciones y 25% de prima vacacio- nal, entonces estamos que: 6 x 100 x 25% entra 365 días) | N\$ 0.41 |
| Vales de despensa (supongamos que por esta pre- stación al trabajador se le paga- ba el 10% mensual de su sala- rio base, entonces estamos que: N\$ 100.00 x 10%) | N\$ 10.00 |
| | <hr/> |
| Total: | N\$ 114.51 |

En este orden de ideas tenemos que para el cálculo de la indemnización constitucional deberá tomarse en cuenta el salario diario integrado del trabajador al día en que fue injustificadamente despedido de su trabajo, por lo que en el caso concreto debemos hacer la siguiente operación:

90 días (tres meses) x 114.51 = N\$ 10,305.90 = cantidad resultante para el pago de la indemnización constitucional.

2.- El pago de salarios caídos o vencidos, que tienen su fundamento en lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a estos salarios caídos, son considerados por nuestros más altos Tribunales como una indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al despedir al trabajador, por lo que, al ser considerados de esa forma cobra aplicación lo establecido por el artículo 89 en relación con el 84 de la Ley Laboral y deben de pagarse tales salarios a razón del salario diario integrado que a la fecha del injustificado despido tenía el actor, criterio que ha sido sostenido inclusive por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación visible en la siguiente contradicción de tesis:

SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCION QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. - Esta Cuarta Sala reitera el criterio que

ha sostenido en la Jurisprudencia No. 1724 publicada en la página 2773 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1988, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento de salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, al demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como al nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, de por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tienen el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto aplicación el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Precedentes:

Contradicción de tesis 7/92 sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo octavo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo primer Circuito.- 1º de marzo de 1993.- Unanidad de cuatro votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Pablo Gehén Velázquez.

Tesis de Jurisprudencia 14/93 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 1º de marzo de 1993 por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidencia Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Ignacio Megafía Cárdenas por comisión oficial.

Es importante señalar que si no es procedente la acción principal proveniente del despido, tampoco puede serlo la accesorio de salarios caídos y de que éstos deben de pagarse en caso de que procedan hasta el momento en que el patrón paga o cumple el laudo dictado en su contra.

3.- El pago de la prima de antigüedad con fundamento en lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Esta prestación, desde luego no indemnización equivale al pago de 12 días de salarios por cada año de prestación de servicios o su parte proporcional en el caso de que aún no haya cumplido un año de dicha prestación de servicios.

Para el pago de esta prestación deberá tomarse en cuenta el salario diario base del actor o trabajador al momento en que fue injustificadamente despedido de su trabajo, pero si dicho salario es superior a dos veces el salario mínimo vigente en el área geográfica de aplicación, esta cantidad deberá ser la tomada en cuenta para el cálculo de dicha prestación, es decir, si en un caso concreto el trabajador laboró 7 años al servicio del patrón devengando un último salario de N\$ 30.00 diarios, la prima

de antigüedad a la que será condenado el patrón asciende a la cantidad de N\$ 2,520.00, resultando de multiplicar 12 días x 7 años x N\$ 30.00; poniendo el mismo ejemplo, si el trabajador devengó como último salario diario la cantidad de N\$ 150.00, tenemos que por concepto de prima de antigüedad tiene derecho a la cantidad de N\$ 3,385.20, resultando de multiplicar 12 días x 7 años x N\$ 40.30 (dos veces el salario mínimo general vigente en el D.F.).

Sobre el particular no encontramos la lógica para que esta prestación se encuentre topada en dos veces el salario mínimo general vigente de la zona de aplicación, considerando más equitativo que la misma se pague en base al salario diario ordinario del trabajador sea cual sea éste.

4.- El pago de las prestaciones adeudadas y devengadas por el trabajador como:

- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Séptimos días
- Días festivos
- Salarios devengados
- Tiempo extra
- Vales de despensa
- Premios de puntualidad o asistencia
- Gratificaciones
- Comisiones devengadas
- Fondos o cajas de ahorro
- Participación de utilidades, etc.

Es oportuno señalar que la Ley Federal del Trabajo establece mínimos y no máximos en el monto y pago de las prestaciones e indemnizaciones, por lo que si patrón y trabajador pactaron ya sea por contrato individual de trabajo o por contrato colectivo de trabajo al incremento en el pago de prestaciones o indemnizaciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá tomarlas en cuenta al momento de dictar el laudo, siempre y cuando desde luego, se le haya hecho saber a la autoridad tal situación y se haya acreditado en juicio, así pues en muchos contratos colectivos de trabajo aparecen cláusulas como las siguientes:

I.- Las partes convienen en que en el caso de que un trabajador sea despedido de su trabajo sin justificación alguna, se obligará a pagarle a éste el importe de cuatro meses de salario por concepto de indemnización constitucional, más los salarios caídos y prima de antigüedad en caso de que exista juicio de por medio.

Como vemos la indemnización constitucional ya no es de tres meses sino de cuatro, y existen criterios en el sentido de que si no se establece el salario que debe ser tomado en cuenta para el pago de tal indemnización, debe estarse al salario integrado al que se refieren los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Las partes convienen en que en caso procedente de la prima de antigüedad por cualquier causa o motivo se pagará an términos del salario base diario del trabajador.

III.- En caso de que el patrón sea condenado en juicio a pagarle salarios caídos a un trabajador, éstos serán cubiertos a razón de un 200% del salario del trabajador, etc.

Independientemente de lo que hemos señalado en párrafos anteriores, en tratándose de contratos de trabajo por tiempo determinado, las consecuencias del despido injustificado son similares a las que hemos comentado, con la salvedad de que por lo que respecta a los salarios caídos, éstos deben ser computados únicamente hasta el día en que la vigencia del contrato de trabajo se terminó, pues sólo a esos salarios estaba obligado el patrón a pagar. Lo anterior se observa en la siguiente jurisprudencia:

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.- La responsabilidad del patrón que despide injustificadamente a un trabajador cuya relación laboral deriva de un contrato por tiempo determinado, consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato en favor del obrero, de manera tal que si a la fecha en que se dicta el laudo ya feneció la vigencia del contrato, deberá ser condenado únicamente a pagar los salarios caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues sólo a eso estaba obligado el patrón en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello tenía derecho el trabajador también con base en tal contrato, sin que sea debido, por ende, que se le condene a la reinstalación dada la carencia del vínculo obrero-patronal que la justifique, pues éste terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal. Lo anterior sin perjuicio de que el trabajador ejercite sus acciones en la vía y tiempo procedentes para que se prorrogue la vigencia del contrato, en caso de que proceda.

Precedentes:

Contradicción de tesis 15/84 entre el Primer Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 13 de junio de 1984.- Cinco votos.- Ponente: José Antonio Llanos Duarte.- Secretario: Víctor Antonio Pescador Cano.

Tesis de Jurisprudencia 24/84 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del 27 de junio de 1984 por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Existen litigantes o abogados que cuando reclamen la acción de indemnización constitucional como consecuencia de un despido injustificado, reclaman el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados con fundamento en lo establecido por el artículo 50 de la Ley Laboral, sin embargo, el artículo de referencia no es aplicable en tratándose de acciones derivadas de despido injustificado, sino únicamente en los casos a que se refieren los artículos 49, 52 y 947 de la Ley Federal

del Trabajo, criterio que ha sido sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se desprende de la siguiente contradicción de tesis:

INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.- En atención a que los artículos 123 fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, o bien porque aquel se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Precedentes:

Varios 368.- Contradicción de tesis: Entre los Tribunales Colegiados de los Circuitos Cuarto, Séptimo, Octavo y Noveno, anteriores únicos.- 7 de agosto de 1989.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.- Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Quando el trabajador demanda su reinstalación en el puesto que venía desarrollando como consecuencia del despido injustificado del cual fue objeto y el patrón no acredita en juicio el motivo o causa justificada por la cual lo separó, deberá pagarle al actor y cumplir los siguientes obligaciones:

1.- Deberá reinstalar al trabajador en el puesto que venía desarrollando hasta antes del injustificado despido con las mejoras o incrementos salariales que pudiese haber sufrido la categoría del trabajador.

En este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la reinstalación del trabajador, por lo que dicho acuerdo deberá notificársele personalmente al patrón en términos de lo dispuesto por la fracción IX del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador salvo que éste se encuentre dentro de los supuestos o hipótesis a los que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, puede negarse a reinstalar al trabajador en los siguientes casos:

a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;

b) Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las

circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- c) En los casos de trabajadores de confianza;
- d) En el servicio doméstico; y
- e) Cuando se trata de trabajadores eventuales:

En estos casos, si el patrón se niega a reinstalar al trabajador con fundamento en lo establecido por el artículo 947 de la Ley Laboral, está obligado a pagarle al trabajador independientemente de los salarios caídos generados, la indemnización constitucional, la prime de antigüedad y la indemnización que corresponde en términos de lo dispuesto por el artículo 50 del mismo ordenamiento legal como consecuencia de la responsabilidad del conflicto al no aceptar el laudo pronunciado.

El artículo 50 de la Ley Laboral señala:

"Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados..."

Si el trabajador no se encuentra en ninguno de los supuestos del artículo 49 anteriormente eludido, el patrón de ninguna manera puede negarse a reinstalar al trabajador en su puesto en base al principio de la estabilidad relativa en el trabajo, y si se niega a ello, como lo hemos manifestado en los capítulos anteriores, se le deben aplicar al patrón las medidas de premio a las que se refiere el artículo 731 de la Ley Laboral.

Por regla general, cuando un patrón es condenado a reinstalar a un trabajador en su puesto, sin que ésta se ubique dentro del artículo 49 de la Ley Laboral, se negocia con aquel trabajador una cantidad para que no sea reinstalado, esto es lo más común en la práctica.

En caso contrario qué pasaría si es el trabajador quien se niega a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, es decir, se niega a ser reinstalado; en estos casos la Ley Laboral nos da la solución en su artículo 519 al señalar en su parte conducente: "Cuando al laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al

trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

No hay que olvidar además que prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por lo que si el patrón no solicitó el término para que el trabajador se reinstalara y éste no solicitó se fijara día y hora para su reinstalación dentro del término de dos años, si quisiera reinstalarse después su acción estaría prescrita en términos de lo dispuesto por la fracción III del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Deberá pagar el importe de los salarios caídos o vencidos que se generaron desde la fecha del injustificado despido hasta aquella en que se reinstalado.

Esta indemnización en tratándose de condene a reinstalar tiene una característica especial que consiste en que para el cómputo de dichos salarios deberán tomarse en cuenta los aumentos salariales dados a la categoría del trabajador durante la tramitación del conflicto, sea por Ley o por contratación colectiva o por cualquier aumento demostrado en juicio, ya que se considera que la relación laboral continúa vigente.

En estos casos generalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje ordenan abrir incidente de liquidación para el cálculo de dichos salarios.

El anterior criterio lo encontramos en la siguiente ejecutoria:

SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.- Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que al durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquellas, dichos aumentos deben tomarse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse con base en el salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que operó desde el momento mismo del despido.

Precedentes:

84ª y 85ª Época, Quinto Parte:

Vols. 100-114, Pág. 71. Amparo Directo 4706/77.- Joaquín Rivera Rodríguez y otro.- 26 de enero de 1978.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerán de Tamayo.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Apéndice 1986.
Parto: V.
Tema: 277.
Pág. 260.

3.- Al reconocimiento de la antigüedad del trabajador por el tiempo en que duró separado del empleo por causas imputables al patrón, aun y cuando el trabajador no lo haya reclamado en esos términos, pues consideramos que dicho reconocimiento es consecuencia de la procedencia de la acción principal ejercitada, sobre todo para el cálculo y cómputo de prestaciones cuyo origen es la antigüedad como por ejemplo lo serían las vacaciones, etc.

4.- Al pago de las prestaciones reclamadas en la demanda que fueren exigibles y procedentes como: salarios devengados, vacaciones adeudadas, prima vacacional, aguinaldo, fondos y cajas de ahorro, etc.

CAPITULO IV

**LA NEGATIVA DEL DESPIDO Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL**

CAPITULO IV

LA NEGATIVA DEL DESPIDO Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1. Antecedentes del ofrecimiento del trabajo

Es de todos conocido que nuestro Derecho Mexicano del Trabajo surgió o se inició con un profundo contenido social en la Constitución Política de 1917.

El proyecto presentado por Don Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de Querétaro, no contenía las disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores en la forma en que finalmente quedaron plasmadas, pues tan sólo una edición al artículo 5º hacía referencia a que el contrato de trabajo únicamente obligaría a prestar el servicio convenido por un periodo que no excediera de un año y no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

Fue entonces, cuando al discutirse ese artículo se plantearon los temas trascendentes relativos a los derechos de los trabajadores, que eran ajenos al capítulo de las garantías individuales, por lo que se tomó el acuerdo de retirar el dictamen a integrar una comisión que redactara un nuevo proyecto del propio artículo 5º y de otro que contuviera las normas protectoras de la clase obrera. La comisión redactora, formada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos, con la participación de otros distinguidos diputados constituyentes concluyó el proyecto que una vez depurado se aprobó el día 23 de enero de 1917. Es así como surge a la vida el artículo 123 constitucional, que rompiendo los moldes clásicos de las constituciones, consagra los derechos mínimos de la clase trabajadora.¹²⁷

En su texto original, la fracción XXII de este artículo 123, establecía: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

¹²⁷ Revista Evidencias, Vol. No. 143. Artículo: La Reinstalación del Lic. Miguel Soto Campa. Ediciones Contables, S.A. de C.V. México 1991, p. 31.

En la parte que interesa para este trabajo, el texto vigente de la fracción XXII del ahora apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece la misma obligación del patrón que despide a un obrero sin causa justificada, de cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, a elección del trabajador. Por su parte, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 previene que éste podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, en la inteligencia de que cualquiera que hubiera sido la acción intentada si prospera, el trabajador tendrá derecho también a que se le paguen los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que ponga fin a la controversia.¹²⁰

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

Sobra este particular tan añejo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una jurisprudencia que aparece publicada con el No. 49 en la página 63 de la Quinta parte del Apéndice el Semanario Judicial de la Federación que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, repetida con el No. 65 en las páginas 74 y 75 de la Quinta parte del Apéndice a dicho Semanario publicado en el año de 1975 con el No. 76 en la página 71 de la Quinta parte del Apéndice de 1985 y con el No. 630 en las páginas 1068 y 1069 del Apéndice de 1988, Segunda parte, estableció el siguiente criterio:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. - En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

En virtud de este criterio, válidamente puede sostenerse que en los casos de juicios motivados por un despido, tiene el trabajador a su favor la presunción de que es cierto tal hecho, correspondiendo al patrón la carga de la prueba de sus excepciones en los términos señalados por la jurisprudencia ya transcrita. Es incontestable que este criterio se explica como consecuencia del contenido eminentemente social del Derecho del Trabajo y por el sentido proteccionista al obrero de las disposiciones legales, que sin duda motivaron que en este criterio jurisprudencial se tomara en cuenta lo difícil que resulta para un trabajador probar su propio despido, dado que es un hecho que en la forma en que se da, generalmente no se realiza ante la presencia de testigos, lo que ocasionaría que el trabajador tuviese una carga probatoria prácticamente imposible de acreditar.

Así pues, y atendiendo a que del mandato constitucional, el trabajador despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le reinstale o se le indemnice

¹²⁰ Revista Evidencias, Op. cit. p. 32

con el importe de tres meses de salario, a su elección, en los casos en que se demanda esta última y como contrapartida a la situación creada por la jurisprudencia a la que hemos hecho referencia, surge a la vida del Derecho Laboral, la figura del Ofrecimiento del Trabajo, que tiene gran trascendencia porque los efectos que produce, pueden cambiar en forma definitiva el rumbo del procedimiento laboral como especificaremos con posterioridad.

El origen del ofrecimiento del trabajo, lo encontramos de igual forma en la jurisprudencia emanada de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en la tesis compilada con el No. 50 en la página 84 de la Quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicada en el año de 1965, repetida con el No. 66 en la página No. 78 de la Quinta parte del Apéndice correspondiente al año de 1975 consideró lo siguiente:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Así también y sobre el particular encontramos la siguiente ejecutoria:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido el criterio de que si el patrón niega el despido alegado por el trabajador y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se desempeñaba, se surte el efecto normal del principio de derecho que establece que el que afirma está obligado a probar, y en tal caso el obrero que alega el despido tiene que probarlo. Pero cuando no existe el aludido ofrecimiento de trabajo la carga de la prueba corresponde al patrón, porque el despido se efectúa generalmente en privado, sin testigos, y entonces basta al trabajador probar la relación laboral y que ya no está trabajando porque en este último caso el patrón alega en realidad un abandono de trabajo o rescisión justificada que está obligado a probar.

Precedentes:

Amparo Directo 6464/62.- Francisco Muñoz Juárez.- 12 de julio de 1966.-
Unanimitad de cinco votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Espec: Sexta.
Volumen: CII.
Pág. 39.

Según estas jurisprudencias, la primera condicionante para que opere el ofrecimiento del trabajo es que el patrón a quien se imputa el despido niegue ese hecho, porque si no es así, esto es, si el patrón admite que despidió al actor, el ofrecimiento que haga del trabajo no reunirá las condiciones elementales para considerarlo de buena fe y producir así los efectos procesales derivados de la propia tesis, cuenta habida de que no puede considerarse que exista esa buena fe en quien

primero despidió a una persona y después le ofrece de nuevo el trabajo, por lo que es indudable que su conducta procesal debe entenderse como la simple pretensión de invertir al trabajador actor la carga de la prueba del despido, situación que profundizaremos más adelante al referirnos a los efectos jurídicos del ofrecimiento del trabajo.

Sobre este particular también encontramos la siguiente tesis jurisprudencial, publicada bajo la tesis No. 6 en la página 195 del informe de 1980, Tercera parte y emanada del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y cuyo texto reze:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo hecho a quien reclama el pago de la indemnización constitucional por haber sido despedido injustificadamente del mismo no produce el efecto de hacer recaer la carga de la prueba en este último, si el demandado a la vez que le hace tal ofrecimiento reconoce que lo despidió por alguna causa que estimó justificada, correspondiendo a éste probar en el juicio la existencia de dicha causa.

De igual forma el mismo Segundo Tribunal, al precisar este aspecto sentó la tesis que a continuación se transcribe:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SE DEBE NEGAR EL DESPIDO PARA QUE SURTA SUS EFECTOS EL.- El presupuesto fundamental para que surta sus efectos procesales el ofrecimiento de trabajo, es la negativa del despido, por lo que si el demandado reconoce que separó al trabajador, aun cuando alegue causa justificada para ello y fecha distinta, ese ofrecimiento no puede producir ningún efecto en relación con la carga probatoria del despido, por ser éste un hecho ya admitido por el patrón.

Semanario Judicial de la Federación, Octavo Epoca, Tomo IV, Segunda Parte-1, Página 344.

Como se observa, esta tesis establece con toda claridad que la primera condicionante para que el ofrecimiento del trabajo produzca al efecto procesal fijado en la jurisprudencia de la Cuarta Sala en los casos en que se demanda el pago de la indemnización constitucional, es que se niegue el despido del que el trabajador hace derivar su acción, condicionante ante cuya ausencia resultan inútiles todas las demás particularidades con las que se haga ese ofrecimiento, pues si se admite que existió el despido, independientemente de que sea justificado o injustificado, la oferta de regresar a laborar no tiene otro objetivo que el de invertir al actor la carga de la prueba y por lo tanto debe ser considerado de mala fe.

Existen otros casos que guardan una íntima relación con la negativa del despido como por ejemplo los casos en los que al hacer al ofrecimiento del trabajo, el patrón aduce que fue el actor quien renunció, no surtiendo efecto alguno dicho ofrecimiento debido a que en realidad lo que se está ofreciendo es un nuevo contrato. Este criterio se observa en la tesis publicada en la página 13 del volumen LXXIX,

Quinta parte, de la Sexta época del Semanario Judicial de la Federación, que a la letra dice:

DESPIDO, NEGATIVA POR EL PATRON DEL, Y OFRECIMIENTO DE UN NUEVO TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA.- Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estimado a través de diversas ejecutorias, que cuando el patrón al contestar la demanda niega el hecho del despido que se invoca en la misma y a la vez ofrece al trabajador demandante el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde en este caso al referido trabajador demandante la carga de la prueba, también es cierto que si no se surten esos presupuestos porque el patrón al producir su contestación a la demanda, no imputa al actor laboral abandono de su trabajo, sino que aduce que este último renunció a él, lo que motiva que el citado patrón ofrezca al multicitado actor no su propio trabajo, sino la celebración de un nuevo contrato, que no es lo mismo, en este caso no es legal la inversión en la carga de la prueba; o más bien dicho, que pese al ofrecimiento que haga la demandada de celebrar un nuevo contrato con el actor, es a dicha demandada a quien corresponde la carga de la prueba.

Asimismo en este sentido, con la particularidad de que lo aducido no es la renuncia sino la terminación de la relación laboral aceptada por el trabajador mediante la entrega de determinada cantidad de dinero como gratificación, se ha pronunciado el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito en la tesis publicada en las páginas 14 y 15 del informe correspondiente al año de 1973, Tercera Parte, que a la letra dice:

DESPIDO. CASO EN QUE EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO AL RECLAMANTE NO INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el trabajador ejercita una de las acciones derivadas de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal, afirmando que fue despedido injustificadamente, y el patrón aduce, en la audiencia de demanda y excepciones, que el trabajador aceptó la terminación de la relación laboral mediante determinada cantidad de dinero que se le entregó como gratificación, es al patrón a quien corresponde probar su afirmación, aun cuando en dicha audiencia haya negado el despido y propuesto al reclamante que regresara a su empleo, pues para que tal proposición haga que se invierta la carga de la prueba y corresponda al trabajador probar el despido, se requiere, obviamente, que el patrón no pretenda justificar la terminación de la relación laboral.

Por último, conviene citar la tesis del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la página 192, Tercera Parte, del informe de 1974, que dice:

EXCEPCION DE RESCISION JUSTIFICADA, NEGATIVA DEL DESPIDO Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.- En los casos en que el patrón demandado opone la excepción de rescisión justificada por faltas del actor sin permiso ni causa justificada

y además niega haberlo despedido y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, es evidente que no puede conceptuarse que el ofrecimiento sea de buena fe, dado que está aduciendo la rescisión por faltas injustificadas y en tal virtud ese ofrecimiento del trabajo no hace que opere la reversión de la carga de la prueba.

En conclusión podemos señalar que para que opere el ofrecimiento del trabajo, la primera condicionante es que se niegue el despido por el trabajador, sin que se aduzca alguna causa o motivo de terminación de la relación laboral, lo que lleva a concluir que lo importante es que de ninguna manera se admita por el patrón la ruptura del vínculo contractual invocado por el trabajador.

4.2. Naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo

Como hemos señalado anteriormente, se ha precisado que la figura del ofrecimiento del trabajo, de gran trascendencia en los conflictos individuales en los que se demanda el pago de la indemnización constitucional, es producto de la jurisprudencia emanada de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los criterios sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito que ratifican los precedentes emanados de aquella.

A fin de establecer la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo conviene precisar que se genera cuando, frente a la pretensión del actor de ser indemnizado por el despido injustificado del que dice haber sido objeto, el patrón demandado niega ese hecho y le ofrece que vuelva a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo desempeñaba, buscando así la continuación del vínculo contractual laboral cuya ruptura no admite. Con posterioridad haremos referencia a esas condiciones de la prestación del servicio, a los casos de controversia y a las diversas hipótesis que pueden presentarse en cuanto a la carga de la prueba en tales casos, analizando en la especie cuándo el ofrecimiento del trabajo es considerado de buena o de mala fe.

Establecido así el concepto de esta figura tan importante en la vida laboral, interesa ahora dilucidar si su naturaleza corresponde a la de una excepción o a la de una defensa.

Para examinar esta tema es importante señalar que nuestra doctrina laboral no ha establecido con claridad la diferencia existente entre una excepción y una defensa, pues inclusive estos conceptos son utilizados por la gran mayoría de nuestros doctrinarios y estudiosos del Derecho Laboral, como sinónimos.

"Se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que se nieguen los hechos en que se funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, sea que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento. Es decir, que la excepción se opone a la acción: frente al ataque la defensa; de ahí que, relacionándola con la competencia, un viejo

principio romano, que no ha perdido vigencia, establece que "el juez de la acción es el juez de la excepción". Pero en sentido más restringido, por excepción se entiende la defensa dirigida a paralizar el ejercicio de la acción o a destruir su eficacia jurídica, fundada en una omisión procesal o en una norma sustancial.¹²⁹

En el Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares referente a la excepción en el derecho moderno encontramos los siguientes conceptos: "Excepción, dice Ectriche: es la exclusión de la acción, esto es, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor. Agrega que las Leyes de Partida llamen a la excepción defensión, porque toda excepción es una defensa, pero no toda defensa es excepción, en sentido propio... Caravantes sigue el mismo camino que Ectriche al señalar que por excepción se entiende, el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor... E. Garssonet, dice que la acción corresponde al demandante y las defensas son los diversos medios que el demandado le opone; sea que niegue pura y simplemente el derecho del demandante; sea que señale algún vicio de la demanda, o que se niegue a responder hasta la expiración de cierto término o hasta la realización de determinada formalidad; sea, en fin, que tomando la ofensiva, presente a su vez, una demanda que tendrá por efecto, si es admitida, suprimir o atenuar la condenación que lo amenaze. Se llama más especialmente defensa, la negación del derecho del demandante. Cuando el demandado, sin entrar en el fondo de la demanda, critica su forma o pretende retardar su examen, se dice que invoca una excepción... Según él tiene mucha importancia distinguir las defensas de las excepciones por las diferentes consecuencias procesales que cada una de las dos produce, y, con este motivo entra al fondo del problema: ¿Dónde acaba la excepción? ¿Dónde comienza la defensa? El Derecho Romano y la antigua jurisprudencia presentan poca ayuda en esta materia, y los textos del derecho actual están muy lejos de resolver todas las cuestiones que surgen con este motivo.¹³⁰

Se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hace valer en juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio. Doctrinalmente se distingue la defensa de las excepciones, pero los jurisperitos no están de acuerdo en la naturaleza jurídica de estas últimas ni en sus diferencias respecto de aquellas.¹³¹

Eduardo J. Couture expone que la doctrina se debatió por mucho tiempo frente al tema de la distinción entre las excepciones temporales y permanentes provenientes del Derecho Romano, tocando apenas el punto relativo a la naturaleza misma de la excepción por la preocupación de distinguir entre defensas y excepciones. Explica también que dentro del sistema del derecho alemán existe el concepto genérico de "objección" que abarca dos formas especiales de oposición, que son las negativas del derecho que tienden a demostrar que no existe el del reclamante, por no haber nacido

¹²⁹ ALCINA, Hugo. Treatado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo III. Segunda Edición. Haria, S.A. México 1989, p. 78 y 79.

¹³⁰ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Tercera edición. México 1983, p. 298.

¹³¹ *Ibidem*, p. 198.

o por haberse extinguido, y las excepciones que tienden a anular el derecho del demandante configurando verdaderos contraderechos oponibles a los otros. Siguiendo estos conceptos, señala que a la teoría de la acción como derecho concreto corresponde la teoría de la excepción configurada como contraderecho, en tanto que a la teoría de la acción como facultad jurídica abstracta corresponde la excepción como un poder abstracto de defensa; así, al establecer la naturaleza jurídica de la excepción, precisa que: "Mientras los partidarios de la acción como derecho concreto configuran la excepción como un contraderecho, sólo perteneciente a los que tienen una facultad de resistencia legítima, los otros conciben la excepción como un poder abstracto de defensa, que combate aun a los que no tienen razón y que aspiran a que una sentencia se pronuncie sobre el fundamento de su oposición".¹³²

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, señalan que en sentido amplio la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, "bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de modo parcial". Después, partiendo de la terminología francesa establecen la distinción entre excepción y defensa en los términos siguientes: "La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda".¹³³

Como podemos apreciar no existe una distinción clara entre los conceptos de defensa y excepción, por lo que consideramos que es válido sostener que genéricamente ambos son medios de oposición a las pretensiones del actor, y que en especial, en tanto que la defensa conlleva a la negativa de los hechos fundatorios de la acción, en la excepción se hacen valer hechos que se contraponen a aquellos en que se sustenta la propia acción ejercitada por el demandante.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con este tema, dictó la siguiente tesis:

EXCEPCIONES.- Proceden en juicio, aunque no se exprese su nombre, bastando con que se determine con claridad el hecho en que consiste la defensa que se hace valer.

Jurisprudencia No. 100 de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 814 de la Cuarta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1975.

De igual forma esa Sala sostuvo el siguiente criterio:

EXCEPCIONES Y DEFENSAS.- Existen excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Las primeras descansan en hechos que por sí mismos no

¹³² COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Trillas, S.A. México 1973, p. 38.

¹³³ DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Op. cit. p. 153.

excluyen la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos. En cambio, las defensas o excepciones impropias, se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas, o no, el demandado. Son ejemplos de excepciones en sentido propio, la compensación, la prescripción, etc. Son ejemplos de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación, la condonación del adeudo, la confusión, etc. La prescripción puede hacerse valer por vía de acción pero también puede hacerse valer por vía de excepción, puesto que, como se acaba de indicar se trata de una excepción en sentido propio.

Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 463 de la Cuarta parte del *Ayudico* al *Boletín Judicial* de la Federación publicado en el año de 1975.

De lo anteriormente transcrito, válidamente podemos sostener que el ofrecimiento del trabajo no es una excepción, por cuanto a que ésta descansa en hechos que no excluyen la acción pero tienden a destruirla o a retardar su curso; tampoco lo podemos considerar como una defensa, porque ésta se apoya en hechos que en sí mismos excluyen la acción, lo que no acontece en el ofrecimiento del trabajo.

En esta orden de ideas, es decir, habiendo señalado que el ofrecimiento del trabajo no es ni una excepción ni una defensa, podemos concluir que su naturaleza jurídica es simple y sencillamente la de una fórmula natamente conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia del despido del que se dice ser objeto, el patrón que niega ese hecho, le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación.

No hay que olvidar que según lo ya expuesto con anterioridad, es un requisito *sine qua non* para que se de el ofrecimiento del trabajo, que al patrón demandado niegue el despido del que el actor se dice haber sido objeto, pero obviamente no constituye parte del mismo, ya que el ofrecimiento del trabajo no es un hecho que se oponga al constitutivo de la acción ejercitada.

El anterior criterio lo podemos observar en la siguiente jurisprudencia:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Precedentes:

Sexta Época, Quinto Período:
 Vol. CVI, Pág. 12.- Amparo Directo 2888/83.- Jesús Delgado Robles.- 21 de abril de 1988.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.

Séptima Época, Quinto Período:
 Vols. 127-132, Pág. 22.- Amparo Directo 4408/78.- Julio Alejandro Pacheco Quirós.- 19 de julio de 1978.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Molisés Calleja García.

Vols. 146-180, pág. 27.- Amparo Directo 880/81.- Patricia Angélica Hernández Vázquez.- 1º de junio de 1981.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.

Vols. 189-174, pág. 18.- Amparo Directo 2863/82.- Manuel Martínez Guerrero.- 4 de abril de 1983.- Cinco votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.

Vols. 189-174, pág. 18.- Amparo Directo 278/83.- José Antonio González Márquez.- 13 de julio de 1983.- Cinco votos.- Ponente: Juan Molisés Calleja García.

Vols. 175-180, pág. 19.- Amparo Directo 4332/83.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 17 de octubre de 1983.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tameyo.

Vols. 187-182, pág. 18.- Amparo Directo 10488/83.- Armando Gutiérrez Páez.- 8 de septiembre de 1974.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Faustina Moreno Flores.

4.3. Momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del trabajo

Las reformas a la Ley Laboral que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, buscando una administración de justicia pronta y expedita que es aspiración permanente de la clase trabajadora, introdujeron como principio básico el de la concentración del proceso, desahogándose así en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en los juicios ordinarios laborales.

Así pues, y dada la naturaleza del ofrecimiento del trabajo, resulta incontestable que dicho ofrecimiento deba hacerse en esa primera audiencia del juicio; el problema radica en cuál de sus etapas procesales debe efectuarse el mismo; sobre el particular existen diversas corrientes de opiniones, las que analizaremos a continuación:

a) La primera corriente señala que el ofrecimiento del trabajo debe hacerlo el patrón demandado en la etapa de conciliación, aduciendo que es el momento en que se busca avenir a las partes a través de proposiciones justas que pongan fin a sus diferencias.

Sobre esta corriente podemos citar las siguientes tesis que sostienen tal criterio:

OFRECIMIENTO DE REPOSICION EN EL TRABAJO, CUANDO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Para que se revierte la carga de la prueba, el ofrecimiento de reponer al trabajador en su empleo, por el patrón, debe hacerse en términos hábiles, esto es, en las mismas condiciones en que se venía desempeñando sin controvertir el salario, pero, además con la debida oportunidad procesal, es decir, en la primera audiencia ante la autoridad laboral que conozca conciliatoriamente del conflicto, para demostrar la buena fe en dicho ofrecimiento.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, Informe de 1972, Tercera Parte, Pág. 202.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON. MOMENTO LEGALMENTE PARA HACERLO EN TERMINOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La Junta responsable no viola los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no reinvertir la carga de la prueba del despido injustificado al actor, a pesar de que el ofrecimiento del trabajo se hizo por la parte demandada en la audiencia de demanda y excepciones, que es en donde compareció por primera vez en juicio; porque si bien es cierto esto último, de las constancias respectivas aparece que también pudo haber ocurrido a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas celebrada ante la Junta Municipal Permanente de Conciliación en este Puerto y no lo hizo, aun cuando fue oportuna y legalmente notificada. Luego, si el juicio laboral de donde emana el acto reclamado, se inició ante esta última autoridad en términos de lo dispuesto por el artículo 748 de la Ley de la materia, era en esa audiencia de conciliación en la que la parte demandada y aquí quejoso, debió ocurrir a hacer el ofrecimiento del trabajo al actor, en las mismas condiciones que lo desempeñaba para de esta manera lograr un avenimiento o arreglo, de conformidad con la fracción III del Invocado precepto legal, en relación con la fracción I del artículo 753, precisamente por ser la etapa procesal conciliatoria por excelencia. Al no haber advenimiento entre las partes, por la inasistencia de la demandada y, decretar la Junta Municipal del conocimiento la remisión del expediente a la Local de Conciliación y Arbitraje de este Estado, en ese momento concluyó la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la Junta Especial No. 4, ahora responsable, a quien le fue retornado aquel, abrió el período de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del artículo 757 de la Ley en consulta, es indiscutible que si en esta audiencia la empresa referida ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento resulta inoperante, por extemporáneo, para reinvertir la carga de la prueba por despido injustificado.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, Informe de 1973, Tercera Parte, Págs. 5 y 6.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO.- Este Tribunal Colegiado en la tesis de jurisprudencia publicada en la página 303 del informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: Si el patrón ofreció el trabajo en el período conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquel ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y de donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el período conciliatorio que no tiene más finalidad que el procurar una avenencia entre las partes. Sin embargo, este propio Tribunal con apoyo en el artículo 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se ofrece en el período

conciliatorio surte efectos para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello, además de que revela buena fe de la parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o evento que termine el conflicto a través de la reinstalación en el empleo en las mismas condiciones en que el obrero lo venía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación, origina que se de por concluido el período de conciliación y enseguida se pase al de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica, que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación, tanto porque es lógico pensar que implícitamente subsista tal ofrecimiento y sólo depende de la parte trabajadora de que la acepte, por cuanto tampoco existe motivo legal alguno, para obligar al demandado a que insista en el ofrecimiento, cuando sabe de antemano que no lo está aceptando el trabajador. Por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma parte de aquella secuela, por lo que todo lo que se realice dentro de dicho período surta efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia la reversión de la carga procesal de probar el despido injustificado.

Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Informe de 1976, Tercera Parte, tomo No. 13, pág. 428.

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

Sobre el particular podemos señalar las siguientes tesis:

CARGA DE LA PRUEBA. NO REINVERSION DE LA, SI SE OFRECE EL TRABAJO EN PERIODO CONCILIATORIO.- Si bien es cierto que cuando se ofrece el trabajo cuya reinstalación se demanda y ésta no es aceptada por el trabajador, tal actitud es suficiente para desplazar la carga de la prueba al actor, pero también es cierto, que siendo la audiencia de demanda y excepciones en donde se fija la litis, deberá ser en esta audiencia en la que se haga el ofrecimiento del trabajo eludido, aun cuando se haya hecho en audiencia de conciliación, porque en esta última únicamente se planteen situaciones con el fin de avenir a las partes a un arreglo, sin que hasta tal momento se precise la controversia.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Informe de 1977, Tercera Parte, tomo No. 13, pág. 389.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. OPORTUNIDAD PARA HACERLO.- La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, ya que en dicha etapa es cuando la demandada tiene oportunidad de referirse a las acciones ejercitadas y no en la etapa de conciliación, en la que la Junta pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio.

Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. Informe de 1964, Tercera Parte, tesis No. 12, pág. 216.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO.- Es en la audiencia de demanda y excepciones cuando con oportunidad procesal debe hacerse el ofrecimiento del trabajo del patrón al trabajador que alegue despido, por ser cuando queda fijada la litis y se está en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba.

Tribunal Colegiado Supernumerario.- Informe de 1967, Tercera Parte, tesis No. 12, pág. 808.

c) La última corriente señala que el ofrecimiento del trabajo puede hacerse válidamente en cualquiera de las dos primeras etapas de la audiencia inicial del juicio, esto es, en la de conciliación o en la de demanda y excepciones.

Sobre esta corriente se han pronunciado diversos tribunales, al dictar las tesis que a continuación transcribimos:

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.- En los casos en que el trabajador ejercita su acción por despido injustificado y el patrón niega el mismo ofreciendo el trabajo en iguales términos y condiciones en que se venía desempeñando, tal ofrecimiento no es inoportuno ni puede estimarse de más fe porque se haga en el período conciliatorio, toda vez que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, es un todo y por lo tanto en cualquiera de sus etapas puede hacerse válidamente ese ofrecimiento.

Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis No. 7 del Informe de 1960, Tercera Parte, pág. 186 y 188.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE EN LA FASE CONCILIATORIA O EN LA DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Es incorrecto afirmar que el ofrecimiento de trabajo sólo surta efectos legales cuando se hace en la fase conciliatoria, ya que también existe la de demanda y excepciones, siendo ésta en la cual se fija la litis y por ende en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje está en aptitud de determinar a quien corresponde la carga de la prueba. Por lo tanto, es de estimarse que la fase de conciliación no es el único momento procesal válido para ofrecer el trabajo, sino que también puede hacerse en la demanda y excepciones.

Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Informe de 1967, Tercera Parte, tesis No. 12, págs. 419 y 420.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO. SOLO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE HACE EN LAS ETAPAS DE CONCILIACION O DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Cuando en un juicio laboral en que se reclama el despido injustificado, el patrón lo niega y ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador acreditar el despido injustificado. Pero la reversión sólo opera cuando el ofrecimiento se hace en los períodos conciliatorios o de

demanda y excepciones; en el primero, porque el ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo y en el segundo, por constituir el momento procesal en que se establece la litis. Si el ofrecimiento se hace posteriormente a esas etapas, no se surte la reversión de la carga probatoria, pues la litis se encuentra ya demarcada, con sus consecuencias legales las cuales repercuten en las cargas probatorias.

Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Informe de 1988, Tercera Parte, tesis No. 29, pág. 488.

Tal y como hemos precisado con anterioridad y tomando en cuenta la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo como una fórmula netamente conciliatoria, es decir, sin ser considerada como defensa y excepción, estamos de acuerdo en que la comente que debe aplicarse en materia laboral es aquella que señala que al ofrecimiento del trabajo, válidamente pueda hacerse en la etapa de conciliación o en la demanda y excepciones, puesto que, en la primera se busca avenir a las partes del conflicto, y en la segunda además de iniciarse con un período conciliatorio, es el momento en que se fija la litis en relación a las acciones ejercitadas por el actor y a las defensas y excepciones opuestas por el demandado.

A pesar de lo anterior, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no está de acuerdo en la aplicación de la tercera comente ya analizada, sino en la segunda, es decir, que el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, situación con la que no estamos de acuerdo por los motivos asgrmidos con anterioridad y porque no hay que olvidar que el ofrecimiento del trabajo no es más que una fórmula netamente conciliatoria. Sobre el particular ese H. órgano sentó la siguiente jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.- El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba" publicada con el No. 639 de la Compilación de 1988, Segunda Parte, Pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en esa

momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis, en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Precedentes:

Contradicción de tesis 18/90.- Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito.- 15 de abril de 1991.- Unanimidad de cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Canguas de Ortiz.
Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el 8 de mayo de 1991. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Así como al patrón se le establece o se le fija un momento procesal para que pueda ofrecerle el trabajo al actor que se dice haber sido despedido por éste y que precisamente es la etapa de demanda y excepciones de la audiencia a que se refiere el artículo 673 de la Ley Federal del Trabajo, es oportuno considerar también que el trabajador se le fija un término para que manifieste si es o no su deseo aceptar dicho ofrecimiento, pues de lo contrario se limitaría el actuar del patrón para poder hacer una nueva contratación en el puesto que viene desempeñando el actor.

En tal virtud, somos de la opinión que si el actor que comparece a la audiencia de ley, en especial que se encuentra presente en la etapa de demanda y excepciones, debe de manifestar en su réplica correspondiente, si acepta o no el ofrecimiento del trabajo que en su caso le haga su patrón, debiéndose entender que el silencio guardado por el mismo sea suficiente para considerar tácitamente que no lo acepta.

Si el actor no se encuentra presente personalmente en la etapa procesal a la que nos hemos referido anteriormente, pero si se encuentra representado por conducto de su apoderado legal, somos de la opinión que la Junta de Conciliación y Arbitraje al dictar el acuerdo respectivo sobre la etapa de demanda y excepciones deberá concedérsese un término de tres días hábiles al actor para que manifieste si es o no su deseo aceptar el ofrecimiento del trabajo que en su caso le haya propuesto su patrón, debiendo quedar notificado por conducto de su apoderado compareciente y apercibido aunque no lo señale la Ley Laboral de tenerle por no aceptado el ofrecimiento del trabajo si no concurre ante la Junta en el término señalado con anterioridad. Consideramos que el término de tres días hábiles es más que suficiente para que el trabajador analice cuidadosamente si le conviene o no reincorporarse a su trabajo, además de que dicho término se ajusta e lo establecido por el artículo 735 de la Ley Laboral que señala que: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles".

Ahora bien, si no se encuentra presente ni el actor, ni su apoderado, y el demandado le ofrece el trabajo al actor, de igual forma la Junta al acordar la etapa de

demanda y excepciones, deberá concederle término al actor también de tres días hábiles para que manifiesta si es o no su deseo aceptarlo, para lo cual la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá notificar el acuerdo respectivo por medio de los astrados o por el boletín laboral, en atención a lo señalado por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo y en aplicación a contrario sensu del 742 del mismo ordenamiento legal.

También es oportuno señalar que si el trabajador rechaza el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón en la etapa de demanda y excepciones, no es dable considerar que después lo acepte, puesto que en tal orden de ideas es de tomarse en cuenta que el trabajador no está decidido sobre lo que se le está proponiendo sino que más bien, se trata de una decisión caprichosa del trabajador.

Tal criterio lo observamos en la siguiente ejecutoria:

DESPIDO, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL TRABAJADOR LO RECHAZA, DESPUES LO ACEPTA Y EL PATRON SE NIEGA A REINSTALARLO.- Si la acción intentada consiste en el pago de indemnización constitucional, y el demandante expresa su determinación de no aceptar la propuesta de la vuelta al trabajo, con ello pierde la oportunidad que su contraparte le brinda para que la relación de trabajo continúe, pues de lo contrario, se obligaría al patrón a que se sujetara a una decisión caprichosa del trabajador, con el consiguiente perjuicio para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, por lo que en estas condiciones no se afecta la buena fe del ofrecimiento del trabajo.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes:

Amparo Directo 4291/93.- María del Carmen Ortega Buendía.- 17 de junio de 1993.- Unanimitad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: María Guadalupe Villegas Gómez.

Por último tenemos que señalar que el ofrecimiento del trabajo no puede hacerse en ninguna otra etapa de la audiencia de ley que no sea la de demanda y excepciones, puesto que si verbigracia se hace en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, dicho ofrecimiento de trabajo no surtirá ningún efecto jurídico y por lo tanto será el patrón quien tenga que acreditar que no existió el despido que se le imputa.

Es por todo lo anterior que creemos oportuno que se regule en la Ley Federal del Trabajo esta fórmula conciliatoria tan importante y tan usada por los patrones, para no caer en el terreno de la subjetividad como actualmente nos encontramos, por lo que en su oportunidad, realizaremos la propuesta como proyecto de ley que consideramos conveniente en la vida de nuestro Derecho Laboral.

4.4. Efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo

El ofrecimiento del trabajo es una fórmula conciliatoria tal y como se ha establecido con anterioridad, pero el efecto que produce es netamente de índole procesal, pues así se deriva de los criterios sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cabe señalar que para delimitar su alcance, se aclara que no presupone la existencia del despido, porque en esencia lo único que se reconoce al ofrecerle al trabajador que vuelva a laborar, es que existió una separación, pero no que sea como consecuencia de un despido. En apoyo de este criterio puede citarse la siguiente tesis:

DESPIDO, EL OFRECIMIENTO DE REINSTALACION NO PRESUPONE LA EXISTENCIA DEL.- Es inexacto que el hecho de que el patrón ofrezca la reinstalación al trabajador, presuponga su despido previo, pues tal reinstalación solamente presupone la separación de éste de su empleo, sin que de la sola expresión de tales términos se desprenda que dicha separación fue por voluntad patronal, lo cual debe acreditar el reclamante con los medios probatorios que tenga a su alcance.

Tesis No. 8 del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el informe de 1987, Tercera Parte, pág. 144 y 146.

Establecido lo anterior, y habiendo observado los criterios sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en términos generales señalan que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando el trabajador, éste último tiene la carga de la prueba a fin de demostrar que efectivamente fue despedido, de esto se infiere que el efecto procesal del ofrecimiento del trabajo consiste en invertir al trabajador la carga de la prueba con relación al despido.

Solamente como nota deseamos dejar asentado que se habla de inversión de la carga de la prueba más no de reinversión, puesto que sólo se puede revertir lo que en la especie ya estaba invertido, de ahí nuestra crítica respecto a las tesis, ejecutorias y jurisprudencias transcritas con anterioridad, puesto que la gran mayoría hablan de reversión o de reinvertir la carga probatoria. No hay que olvidar que el trabajador demandante siempre tiene la presunción de haber sido despedido de su trabajo, por lo que el patrón debe acreditar que la separación se debió a alguna causa justificada o que el trabajador abandonó su trabajo o bien, que son falsos los hechos constitutivos de la acción principal, pero si dicho patrón le ofrece al trabajo al actor le invierte la carga de la prueba a éste más no se la revierte puesto que jamás había tenido tal carga probatoria.

Para que al ofrecimiento del trabajo surta los efectos jurídicos de invertir la carga de la prueba respecto al despido, es requisito *sine qua non* que el mismo sea de "buena fe" lo que conlleva al examen de las condiciones en que se hace y a la consiguiente calificación. Durante muchos años las Juntas de Conciliación y Arbitraje actuaron con gran liberalidad sobre esta punto, lo que trajo como consecuencia que bastara con que se hiciera el ofrecimiento para que sin ningún análisis de sus

condiciones se arroja al trabajador la carga probatoria del despido, desvirtuándose así el alcance del criterio jurisprudencial del que deriva.

Lo anterior lleva a sostener que esa calificación del ofrecimiento del trabajo deba hacerse con toda severidad y criterio lógico-jurídico por parte del juzgador, para evitar que se convierta en una simple argucia de la parte demandada tendiente a arrojar la sinuosa y difícil carga de la prueba del despido.

Somos de la opinión, aun y cuando existan criterios en contra, que les Juntas de Conciliación y Arbitraje deban de requerir al trabajador si que se le ofreció el trabajo para que manifieste o no si lo acepta, pues de no ser así válidamente el trabajador podría aceptarlo en cualquier fase del procedimiento, dependiendo de la forma en que se encuentre dicho conflicto, y dejando al patrón en notorio estado de indefensión para saber si puede o no contratar en definitiva e algún otro trabajador para que supla la ausencia de aquel, sin olvidar también que dicho patrón podría hacer una contratación por tiempo determinado, pero nunca por tiempo indeterminado, hasta en tanto no supiese si la acción ejercitada por el actor es o no procedente.

De igual forma cabe señalar que si es el patrón quien habiendo en un principio ofrecido el trabajo al actor, no cumple con su ofrecimiento, es decir, no reinstala a dicho actor por una causa imputable a él, el efecto jurídico de su conducta es el de no invertir la carga probatoria respecto a la acción de despido, por considerarse que no fue de buena fe, y además porque con dicha negativa demuestra que en realidad no deseaba la continuación del vínculo contractual.

Sobre el particular, podemos citar la siguiente ejecutoria:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Si el patrón manifiesta que no despidió al trabajador y deja de cumplir con el ofrecimiento que hizo del trabajo en los mismos términos y condiciones, oponiéndose a su reinstalación, tiene la obligación procesal de acreditar que el trabajador abandonó el trabajo, en virtud de que en la especie no opera la reversión de la carga probatoria.

Precedentes:

Volúmenes 187-192, pág. 18.- Amparo Directo 879483.- Luis Cardé Martínez.- 1° de octubre de 1984.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Matías Collazo García.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoca: Óctima.
Volumen: 187-192.
Parte: Quinto.
Pág. 29.

Además de lo anterior, cabe afirmar que el efecto del ofrecimiento del trabajo de buena fe es únicamente el de invertir la carga probatoria respecto del despido, más no el de las prestaciones no supeditadas a la acción principal, tal y como lo apreciamos de la siguiente ejecutoria:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA SOLO RESPECTO AL DESPIDO, PERO NO RESPECTO A PRESTACIONES NO SUPEDITADAS A EL.- En los casos en que un trabajador se dice despedido y el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la reversion en la carga de la prueba sólo se produce en relación al despido, pero no respecto a prestaciones que no se encuentran supeditadas a la procedencia de la acción que por despido injustificado se haya hecho valer en el juicio, como sucede en los casos en que además de la citada acción se ejercita la que tiende a obtener el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones y prima correspondiente, que puede o no prosperar con independencia de la suerte que haya seguido la acción de despido, en cuyo caso, la prueba de haberse pagado esas prestaciones corresponde al patrón, no sólo por tratarse de obligaciones legales que corren a su cargo, sino también por ser él quien que posee los elementos idóneos para demostrar que les ha satisfecho.

Precedentes:

Amparo Directo 2974/79.- Silvia Evangelina Godoy Vda. de Ojeda.- 8 de agosto de 1979.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
 Volúmenes: 127-132. Pág. 23. Amparo Directo 2303/83.- Miguel Garza Ortega.- 10 de junio de 1978.- Cinco votos.- Ponente: José Martínez Delgado.
 Instancia: Cuarta Sala.
 Fuente: Seminario Judicial de la Federación.
 Epoca: Séptima.
 Volumen: 193-198.
 Parte: Quinta.
 Pág. 15.

Tal y como hemos afirmado, el único efecto del ofrecimiento del trabajo es el de invertir la carga probatoria del despido, sin embargo, existen autores que sostienen que un segundo efecto es el de cortar los posibles salarios caídos a los que en su caso pudiese salir condenado el patrón; sobre esta idea no estamos de acuerdo ya que desde nuestro muy particular punto de vista, los salarios caídos o vencidos deben de cortarse hasta al momento en que se materializa al ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón, es decir, hasta al momento en que se reinstala física y materialmente al trabajador que se dice haber sido despedido de su trabajo.

4.5. Calificación del ofrecimiento del trabajo

Respecto al presente tema, desde luego hay que analizar si el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón al trabajador que se dice haber sido despedido de su empleo, es de buena o de mala fe, lo anterior con la finalidad de dilucidar las consecuencias jurídicas que ello acarrea en cuanto a la inversión de la carga de la prueba.

No hay que olvidar que como hemos mencionado en temas anteriores, el efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo hecho de buena fe, es el de invertir la carga de la prueba respecto al despido injustificado sostenido por el demandante, por lo que

a contrario sensu, si el ofrecimiento del trabajo es de mala fe, no existirá inversión alguna de la carga de la prueba y por lo tanto, será el patrón demandado quien tenga que acreditar en juicio que al trabajador abandonó su trabajo, que no existió el despido o que habiendo existido ésta fue por una causa justificada.

Hay quienes sostienen que para calificar si el ofrecimiento del trabajo se hizo o no de buena fe, hay que analizar las condiciones básicas de la prestación del servicio, como son: el salario, el horario, la categoría y el lugar en que se desarrolla el trabajo.

Por nuestra parte, tal y como analizaremos con posterioridad, no estamos de acuerdo en que solo esas condiciones laborales deban ser las tomadas en cuenta para la calificación del ofrecimiento del trabajo, pues hay que analizar en un todo las actuaciones del juicio en el que se realiza dicho ofrecimiento del trabajo, así como las prestaciones extralegales reclamadas, las manifestaciones de las partes en el procedimiento, etc., a fin de poder determinar con seguridad si dicho ofrecimiento se hizo con el único afán de invertir la carga de la prueba, situación que generalmente acontece en nuestro Derecho Laboral al no tener al patrón causa suficiente para despedir justificadamente a un trabajador, pues simple y sencillamente lo despide, luego niega el despido y le ofrece el trabajo, el trabajador se reinstala y nuevamente el patrón lo despide y así sucesivamente formando una cadena interminable.

Ahora bien, en cuanto a esas condiciones de las que hemos hablado, para que el ofrecimiento del trabajo pueda ser considerado de buena fe es necesario que el trabajo que se ofrece sea el mismo que venía desarrollando el trabajador hasta antes de la separación de su empleo, es decir, debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando o bien, en mejores condiciones, así como en términos legales.

En virtud de que el ofrecimiento del trabajo reviste ciertas peculiaridades, lo analizaremos de la siguiente forma:

a) Ofrecimiento del trabajo en las mismas condiciones.

El ofrecimiento del trabajo que hace el patrón al actor en las mismas condiciones por éste señaladas, o sea con igual salario, horario, categoría y lugar de prestación del servicio, se califica de buena fe y tiene el afecto procesal apuntado con anterioridad, siempre y cuando esas condiciones estén dentro de los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, es importante destacar que no basta con que se diga que el ofrecimiento se hace en las mismas condiciones señaladas por el trabajador para calificarlo de buena fe, pues deben estudiarse con cuidado para determinar si esas condiciones son legales; como ejemplos de lo anterior podemos mencionar los siguientes:

1.- El trabajador en su demanda señala que fue contratado el 1° de agosto de 1987, laborando con la última categoría de carpintero, con un horario o jornada de trabajo comprendida de las 8:00 a.m. a las 16:00 horas de lunes a sábado de cada semana con 30 minutos diarios para tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo y percibiendo como último salario diario la cantidad de N\$ 80.00; por su parte, el patrón

al constatar este hecho en juicio señala que es cierto, niega al despido y le ofrece el trabajo a dicho actor.

En este orden de ideas consideramos que el ofrecimiento del trabajo es de buena fe, dado que no se controvierte ninguna de las condiciones laborales indicadas por el actor, independientemente de que dichas condiciones son legales, pues por ejemplo el horario se ajusta a lo establecido por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se ajusta a lo establecido por el artículo 90 del mismo ordenamiento legal, etc.

Sirven de apoyo al anterior criterio las siguientes tesis jurisprudenciales:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el trabajador se dice despedido y el patrón niega este hecho y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, y aquel insiste en que sí lo fue, le corresponde demostrar que efectivamente fue despedido, ya que, en tal caso, se establece la presunción de que no fue el patrón quien le rescindió el contrato de trabajo, pero, es de advertirse que tal ofrecimiento, para que surta el efecto de hacer que la carga de la prueba sea para el trabajador, debe ser hecho en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando sus labores, lo que hace presumir buena fe.

Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. Informe de 1972, Tercera Parte, Pág. 160.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. REVERSION.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Tribunal Colegiado del Décimo primer Circuito, tesis No. 7, Informe de 1978, pág. 424.

2.- El trabajador señala en su demanda que una de sus condiciones laborales era la de que percibió como último salario diario la cantidad de N\$ 17.20, en el entendido de que dicha demanda es decir, de que la etapa de demanda y excepciones tuvo verificativo el 03 de enero de 1986. En este caso el patrón le ofrece el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando, inclusive con el salario por él aducido.

En la especie aun cuando el patrón no controvertió ninguna condición laboral, el ofrecimiento de trabajo afectado es de mala fe, por ofrecerse en términos ilegales, ya que no hay que olvidar que lo mínimo que se le puede pagar a un trabajador, precisamente lo es el salario mínimo general vigente en la zona geográfica en la que se encuentre ubicada la empresa; si habláramos de que el patrón que ofreció el trabajo tiene su fuente de empleo en la Ciudad de México, D.F., lo mínimo que le puede pagar al actor, actualmente sería la cantidad de N\$ 20.15 diarios, por lo que al

haberlo ofrecido con un salario inferior contraviene lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Laboral.

Así también se puede estar en el caso de los trabajadores cuya actividad tenga fijado un salario mínimo profesional, por lo que en tal supuesto si el patrón ofrece el trabajo con un salario inferior al mismo, dicho ofrecimiento es de mala fe.

Sirve de apoyo al anterior criterio la siguiente tesis:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE EL, SI AL PROPONERSE SE HACE CON SALARIO INFERIOR AL MINIMO PROFESIONAL VIGENTE.- Si con anterioridad al ofrecimiento del empleo el salario mínimo profesional sufre un aumento y el patrón propone ésta en los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el trabajo, sin tener en cuenta ese incremento, ello producirá que de regresar a sus labores el trabajador, lo haría en condiciones inferiores a las que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, al ofrecerse el trabajo no con el aumento actualizado que benefició al salario, sino con aquel que se venía percibiendo en la fecha en que ocurrió la separación, lo que se traduce en una modificación de las condiciones laborales por no proponerse el trabajo con el salario mínimo profesional de la categoría respectiva y, por ende, la oferta debe considerarse de mala fe.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Amparo Directo 6223/80.- Esther Pliehn Rojas.- 22 de agosto de 1980.
Unanimidad de votos.- Ponente: María Edith Cervantes Ortiz.- Secretario: José Luis Torres Laguna.

3.- Un trabajador demanda a su patrón, y en su demanda establece como alguno de sus hechos que ingresó el día 20 de febrero de 1985, laborando con la última categoría de chofer, con un último salario de N\$ 40.00 y con un horario de labores comprendido de las 8:00 a.m. a las 16:00 horas de lunes a viernes de cada semana con media hora diaria para tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo, pero además manifiesta que la prestación de sus servicios se sujetaba a contrataciones quincenales por tiempo determinado. El patrón acepta este hecho y le ofrece al actor su trabajo en los mismo términos y condiciones en que lo venía desarrollando.

En este orden de ideas el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón es de mala fe, puesto que aun y cuando no controviene ninguna de las condiciones laborales, se encuentra ofreciendo el trabajo en contravención a lo establecido por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, pues limita la prestación del servicio del actor a contratos quincenales; si en la especie dicho patrón no acredita en juicio el porqué fija tiempos determinados, desde luego somos de la opinión que dicho ofrecimiento es de mala fe, pues por regla general la contratación de un trabajador es por tiempo indeterminado; tal criterio lo observamos en la siguiente ejecutoria.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES EN QUE SE VENIA PRESTANDO. IMPLICA MALA FE.- No basta que el patrón se

remita a los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el servicio, para considerar de buena fe su ofrecimiento del trabajo cuando de autos se advierte que esos términos y condiciones transgreden en perjuicio del trabajador, las condiciones legales reguladoras de las prestaciones generadas por la relación laboral establecidas en la Constitución Federal, en sus Leyes Reglamentarias o en los contratos respectivos; en consecuencia, si el trabajador demanda el pago de conceptos derivados del despido injustificado, aduciendo entre otras cosas que la prestación de sus servicios se sujetaba a contrataciones quincenales, es decir, por tiempo determinado, y el patrón le ofrece el trabajo en iguales condiciones, admitiendo la sujeción a ese tipo de contrataciones sin mencionar, ni menos aún demostrar la justificación legal de las causas o motivos de tal proceder, ese ofrecimiento debe estimarse hecho de mala fe, pues conforme a los artículos 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, en la duración de las relaciones laborales la contratación por tiempo indeterminado constituye la regla general y la contratación por tiempo determinado la excepción a dicha regla, ya que únicamente es válida cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Precedentes:

Amparo Directo 4222/85.- Nely Alicia Córdova Díaz.- 26 de mayo de 1986.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.
Informe de 1986, Cuarta Sala, Pág. 21.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Época: Séptima.
Volumen: 205-216.
Parte: Quinta.
Pág. 21.

4.- El trabajador que demanda, manifiesta que laboraba bajo un horario comprendido de las 8:00 a.m. a las 21:00 horas de lunes a sábado de cada semana con media hora diaria para tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo. El patrón contesta este hecho señalando que es cierto y le ofrece el trabajo con el mismo horario.

En este orden de ideas el ofrecimiento del trabajo es de mala fe en contravención a lo establecido por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo puesto que la jornada diurna de labores máxima permitida es de 8 horas diarias, y en el caso que nos ocupa dicha jornada laboral es superior.

b) Ofrecimiento del trabajo en mejores condiciones.

En esta hipótesis, el patrón controvierte algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio a las que hemos hecho referencia anteriormente, señalando en lugar de las mencionadas por el trabajador otras distintas pero que son favorables a éste.

En tal caso, el ofrecimiento necesariamente debe calificarse de buena fe, pues a pesar de la controversia se están fijando al trabajador mejores condiciones para que

rijan la prestación del servicio al reanudarse, como pueden ser un mejor salario o una jornada de trabajo más reducida en algunos casos.

Lo esencial en esta hipótesis es destacar que el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones que controvierta para los efectos de la calificación del ofrecimiento, precisamente al beneficiar al trabajador y ser las que prevalecerán al reiniciarse las labores, siendo evidente que son indicativas de la buena fe del oferente.

Es oportuno señalar que en algunas ocasiones las condiciones controvertidas por el patrón deben acreditarse en juicio, no para la calificación del ofrecimiento del trabajo, sino para acreditar en su caso que no se adeuda alguna prestación; tal es el caso, por ejemplo, cuando el trabajador demanda tiempo extra o diferencias salariales, pues en estos ejemplos si el patrón no acredita la jornada de trabajo bajo la cual laboraba el actor o el salario que realmente devengaba, seguramente será condenado al pago de tiempo extra y de diferencias salariales, pero ello no conlleva a decir que el ofrecimiento del trabajo sea de mala fe.

Sobre el particular podemos exponer las siguientes tesis:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIENDO EL PATRÓN EL SALARIO, PERO AFIRMANDO QUE ES MAYOR. CARGA DE LA PRUEBA. - Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su trabajo, aún cuando haya controvertido el salario, el ofrecimiento del trabajo debe estimarse de buena fe, si el salario afirmado por el patrón es mayor al que indica el trabajador, por lo que corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió la relación de trabajo.

Precedentes:

Amparo Directo 1073/79.- Teresa Carona Beltrán.- 4 de junio de 1979.- Cinco votos.- Ponente: Juan Miliada Calleja García.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoca: Séptima.
Volumen: 121-128.
Parte: Quinto.
Pág. 28.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACION DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL.- El hecho de que la parte demandada niegue el despido y a la vez controvierta algún hecho de la demanda, como lo es la duración de la jornada laboral, sosteniendo que el trabajador desempeñaba una menor a la aducida, o sea, la jornada legal y, en esos términos, ofrezca el trabajo, no implica mala fe, pues una oferta acorde a las condiciones legales, esto es, dentro de los máximos que la Ley Federal del Trabajo establece, es legalmente válida, y dado que la propuesta de ofrecimiento del trabajo no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo a los antecedentes del

caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, si la oferta revela, efectivamente, la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario exigir, para estimar que el ofrecimiento es de buena fe, que la demanda acredite la duración de la jornada que desempeñaba el actor, pues al ofrecer el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no altera dolosamente las condiciones de trabajo, independientemente de que, si durante la secuela del proceso queda establecido que el trabajador laboró una jornada mayor de la legal, el tiempo en exceso se pague como si se tratara de tiempo extraordinario.

Precedentes:

Contradicción de tesis 44/92.- Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.- 4 de octubre de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de jurisprudencia 43/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 8 de noviembre de 1993, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Durán.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: Octava.

Número: 71, Noviembre de 1993.

Tesis: J/4e. 43/93.

Pág. 22.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN COMISIONISTA CON REDUCCION DE SU JORNADA LABORAL. DADA LA NATURALEZA DEL TRABAJO, IMPLICA MALA FE EL.
 Cuando el actor desempeña su trabajo con el carácter de comisionista con un horario fijo, dada la naturaleza de sus labores no resulta debie considerar que el ofrecimiento del trabajo resulte de buena fe, si el trabajo se ofrece con una jornada que no excede del máximo legal, e inclusive menor a la manifestada por el trabajador en su demanda, pues aunque la demanda aparentemente mejora la jornada de trabajo en su ofrecimiento, sin embargo, si se toma en cuenta la calidad de comisionista del trabajador, se advierte que tal mejoría en realidad no se da, toda vez que resulta lógico que el trabajador entre menor jornada de trabajo se le asigne, menor será el tiempo en que tenga oportunidad de realizar sus ventas, y por ende éstas serán menores a las que realizaría en una jornada superior, lo cual redundaría obviamente en un menor ingreso económico al disminuir el monto de sus comisiones, lo que lejos de beneficiarlo lo perjudica y con ello denota que el patrón pretende modificar dolosamente una de las condiciones en que el trabajador venia prestando sus servicios, motivo por el que la oferta no revela su intención de continuar la relación laboral. En esta hipótesis no resulta aplicable la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece visible en la página 22 y 23, de la Gaceta número 71 de la Octava Epoca del Semanario Judicial de la Federación, publicada con el rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACION DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL".

Primer Tribunal Colegiado del Décimo séptimo Circuito.

Precedentes:

Amparo Directo 183/94.- Carlos Federico Gallas González.- 2 de junio de 1994.-
 Unanimitad de votos.- Ponente: Marco Antonio Rivera Corallo.- Secretario:
 Manuel Vigilante Pérez.
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
 Epoca: Octava.
 Tomo: XIV-Julio.
 Página: 667.

Ya hemos analizado que cuando se mejoran las condiciones laborales como lo son el salario o el horario de trabajo, el ofrecimiento del empleo trae como consecuencia el invertir la carga probatoria del despido; en cuanto a la categoría, hay que tomar en cuenta que el ofrecer una mejor, no siempre resulta indicativo de buena fe porque puede ocurrir que el trabajador no se encuentre capacitado para esa actividad y en ese caso, si la acepta, puede dar motivo a que con posterioridad por su incapacidad para el desempeño de esas labores sea despedido del trabajo desapareciendo así el aparente beneficio. Luego entonces, sobre este particular lo determinante será que esa mejor categoría no implique la imposibilidad del actor para desempeñar el trabajo, y si es así, no tendrá el patrón la carga de la prueba de esa categoría; pero si esa mejor categoría conlleva el desempeño de actividades para las que el trabajador no está capacitado, al patrón debe probar tal categoría para que el ofrecimiento pueda calificarse de buena fe.

c) Ofrecimiento del trabajo en condiciones desfavorables al trabajador.

Este caso se presenta cuando al hacer el ofrecimiento el patrón controvierte alguna o algunas de las condiciones esenciales de la prestación del servicio, señalando en lugar de las indicadas por el trabajador otras que le son desfavorables.

Por lo general, la controversia se suscita en cuanto al horario, el salario, la categoría o el lugar en que se desempeñaba el trabajo. Ha motivado confusiones porque en principio se pretende que el ofrecimiento del trabajo debe hacerse necesariamente en las mismas condiciones precisadas por el actor, de donde se concluye que si se controvierten algunas de ellas y se señalan otras desfavorables al trabajador, ese ofrecimiento, sin mayores disquisiciones, resulta de mala fe.

Es incontestable que esta interpretación por lo notoriamente simplista, no puede ser aceptada; admitirla implicaría una denegación de justicia, al dejar en estado de indefensión a la parte demandada.

En efecto, si el patrón controvierte esas condiciones y señala otras que le son desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones en cuanto a los hechos controvertidos, ya que de lo contrario se le dejaría en completo estado de indefensión. Esto es, en la hipótesis que se analiza no basta la simple controversia de las condiciones señaladas para calificar de mala fe el ofrecimiento, pues lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma para así dilucidar en cuanto a la bondad o no del ofrecimiento, siempre y cuando esas condiciones que señala se encuentren dentro de los términos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo, por el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador o por el contrato colectivo de trabajo que rija la vida interna de la empresa en su caso.

A continuación señalaremos las tesis jurisprudenciales más controvertidas y de mayor aplicación en la vida cotidiana del Derecho Laboral tratándose del ofrecimiento del trabajo y relacionadas con los casos en que el patrón controvierte las condiciones esenciales señaladas por el trabajador en su demanda, para dilucidar si estamos en presencia de un ofrecimiento de buena o de mala fe.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIENDOSE EL SALARIO.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón, niega el despido y ofrece el trabajo, controviertiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.

Precedentes:

Ampero Directo 5815/86 - Jerónimo Huerta Vega - 4 de marzo de 1987.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Teresa Higuera.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Época: Séptima.
Volumen: 217-228.
Parte: Quinta.
Pág. 22.

COMISIONISTAS, OFRECIMIENTO DE TRABAJO.- Cuando el demandado ofrece el trabajo al actor con el mismo horario, salario base y con idénticos porcentajes por comisiones de ventas según lo narrado en la demanda, tal ofrecimiento es de buena fe y opera la reversión de la carga de la prueba aún cuando se hubiese controvertido el monto de las comisiones por ventas y éste no se hubiese probado, ya que de ello no deriva la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.

Sesto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Ampero Directo 6208/80.- Transformadora Automotriz de México, S.A. 22 de octubre de 1980.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Como hemos visto, el salario como condición de la relación de trabajo, es importantísimo para que el ofrecimiento del trabajo pueda ser o no considerado de buena fe, estamos totalmente de acuerdo en que si se controvierte el salario y no se acredita dicha controversia, el ofrecimiento deba ser considerado de mala fe, pues se le impone al trabajador regresar a sus labores con un salario inferior al que realmente devengaba o por lo menos se presumía que devengaba.

Es correcto que en relación a los trabajadores comisionistas, en el caso de que éstos señalen en sus demandas cual fue su último salario promedio y dicha situación

sea controvertida por el patrón, el ofrecimiento de trabajo sea considerado de buena fe si se ofrece el empleo con el mismo salario base y con el mismo porcentaje de comisiones, pues esas son las condiciones laborales y no el salario promedio pues éste va variando mes con mes.

En el mismo sentido nos encontramos frente al llamado salario integrado, pues consideramos que si se controvierte éste y no se acredita en realidad cual era, no trasciende en lo más mínimo el efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo ya que éste sólo se utiliza para efectos indemnizatorios.

Deseamos hacer una distinción, sobre todo en relación a los llamados trabajadores comisionistas, de lo que realmente debe entenderse por salario base y por salario de garantía, conceptos que lamentablemente han sido confundidos por nuestros más altos Tribunales, que afectan considerablemente la relación laboral en cuanto a sus efectos por el ofrecimiento del trabajo que haga el patrón.

Generalmente, cuando un trabajador es contratado a comisión, se establece un salario de garantía que generalmente suele ser el mínimo general, es decir, si un trabajador supongamos que en un mes determinado obtiene por concepto de comisiones la cantidad de N\$ 800.00, es decir, una cantidad mayor al mínimo general mensual, sólo se le pagará dicha cantidad, por tener un salario de garantía; en el mismo caso, supongamos que el trabajador obtiene en un mes determinado un ingreso de N\$ 200.00, en este supuesto como dicha cantidad es inferior el mínimo general mensual, el patrón tiene la obligación de pagarle este mínimo por estar garantizado, sin sumar jamás el salario de garantía con el ingreso de comisiones.

Existen otras ocasiones en que al trabajador comisionista independientemente de fijársele un porcentaje de comisiones, se le fija un salario base que usualmente es el mínimo general vigente, es decir, suponiendo que el trabajador comisionista percibe en un mes la cantidad de N\$ 800.00 por concepto de comisiones, en ese mes el trabajador tendrá un ingreso de N\$ 800.00 más el salario mínimo vigente mensual, (nótese que no nada más se le pagan los N\$ 800.00, pues su salario no es de garantía).

Se ventiló un caso ante la Junta Especial No. 16 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el que los apoderados del actor, demandaron del patrón la indemnización constitucional como consecuencia del despido injustificado del que había sido objeto su mandante, señalando como una condición laboral la de que con el actor se había fijado que éste percibiría el 3% de comisiones sobre la utilidad bruta de la venta de los productos elaborados por la empresa más el pago de un salario base equivalente al mínimo general vigente. La demandada al contestar este hecho señaló que era cierto y sin embargo al ofrecerle el trabajo al actor manifestó que se lo ofrecía con el 3% de comisiones y garantizándole el mínimo general vigente.

La resolución de la Junta fue en el sentido de invertir la carga probatoria del despido al actor por considerar de buena fe el ofrecimiento del trabajo, obteniendo el mismo criterio al recurrir el laudo por la vía del amparo directo ante los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

Como podemos observar, al trabajador se le ofreció el trabajo reduciéndole su salario, pues las comisiones y el salario base ya no se sumarían para integrar un todo.

Es por lo anterior que consideramos oportuno que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estudien pormenorizadamente el ofrecimiento del trabajo, pues generalmente se utiliza como una táctica procesal para invertir la carga probatoria del despido, sin tener la más mínima intención el patrón de que el trabajador se reincorpore de buena fe a su empleo; ojalá que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran leer las mentes de los patronos para emitir sus laudos, pues si así fuese estamos prácticamente seguros de que se percatarían que ningún ofrecimiento del trabajo se hace de buena fe.

He aquí otras ejecutorias:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE MODIFICA EL HORARIO DE LABORES.- Si de autos el actor manifestó la duración de la faena que desempeñaba y en su contestación la patronal argumentó que iniciaba media hora antes que la asentada, brindándole el servicio en esos términos, aun cuando la oferta sea con jornada legal, si la demandada la alteró con una diferencia de tiempo de inicio de 30 minutos, al que adujo la ocurriente, sin evidenciar en el juicio que ésta era la que habitualmente desarrollaba, debe estimarse que al brindar el empleo no lo hizo de buena fe, al cambiarse una de las condiciones y que por ende, no se revierte a cargo del actor, la fatiga procesal.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Amparo Directo 8088/83.- José Luis Nieto Rojas.- 16 de noviembre de 1983.-
Unanimitad de votos.- Ponente: Rafael Barrado Pereira.- Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Está claro que si el patrón controvierte el horario de labores del trabajador, y no acredita dicho horario, el ofrecimiento del trabajo es de mala fe. Hemos encontrado numerosas tesis y ejecutorias que señalan que aun y cuando se controvierte el horario, si el patrón ofrece el trabajo con uno legal, es decir, con una jornada diurna de 8 horas, con una mixta de 7 horas y media y con una nocturna de 7 horas, dicho ofrecimiento es de buena fe, situación con la que nunca hemos estado de acuerdo, porque consideramos que el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el trabajo.

Qué pasa si un trabajador fue contratado para laborar bajo un horario comprendido de las 8:00 a.m. a las 16:00 horas, y la patronal le ofrece el trabajo para laborar de las 7:00 a.m. a las 15:00 horas; ambas jornadas son legales, en el entendido de que en ambas se concede media hora para tomar alimentos fuera del centro de trabajo; sin embargo, si existe una notable diferencia puesto que si anteriormente el trabajador tenía que ingresar a las 8:00 a.m., ahora lo tendrá que hacer a las 7:00 a.m., con el grave perjuicio de que a lo mejor no encuentre transporte para poder llegar a esa hora, etc., puesto que si aceptó en un inicio ingresar a las 8:00 a.m. es porque se entiende que si lo podía hacer.

Del anterior ejemplo podemos observar claramente que no siempre que se ofrece una jornada legal, es menester que el ofrecimiento del trabajo sea de buena fe, y no nada más el ejemplo lo ponemos cuando se le fija una hora de entrada diferente, sino también cuando se le fija una hora de salida en esas condiciones.

Al respecto también podemos citar la siguiente tesis:

DESPIDO. NO PUEDE CONSIDERARSE DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE LA DURACION DE LA JORNADA LABORAL SIN SEÑALAR OTRA.- Si el patrón se concreta a negar el horario que adeujo el trabajador, expresando que ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, pero sin señalar el horario con el que se propone la vuelta al mismo, no es posible establecer bajo que condiciones, en el punto de la duración de la jornada laboral, se propuso tal ofrecimiento, lo que conduce a concluir que no se hizo de buena fe y por tanto no opera la reversión de la carga de la prueba del despido alegado.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes:

Ampero Directo 8101/83.- José Dolores Méndez Vázquez.- 30 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: María Guadalupe Villagas Gómez.

Otro problema muy discutido es cuando se controvierte la jornada semanal de trabajo y por ende el día de descanso semanal; hay criterios que sostienen que si se controvierte y no se acredita de todas formas el ofrecimiento del trabajo tiende a invertir la carga de la prueba respecto al despido, sobre todo cuando se controvierte el día de descanso semanal y se señala que el trabajador descansaba el día domingo sin acreditar su afirmación. Al respecto, somos de la opinión que si se controvierte el día de descanso semanal, sin acreditar su afirmación el patrón, el ofrecimiento del trabajo es de mala fe al modificar substancialmente la vida de la relación de trabajo, y no nada más ello sino inclusive la vida privada del propio trabajador; así pues, afortunadamente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 45/93 entre el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, sostuvo el criterio de que si se controvertía el día de descanso semanal y no se acreditaba el afirmado, el ofrecimiento de trabajo era de mala fe, tal y como lo apreciamos en la siguiente jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRON CONTROVIERTE EL DIA DE DESCANSO SEMANAL Y NO LO PRUEBA.- El patrón tiene la carga procesal de acreditar la razón de su dicho cuando controvierte el día de descanso semanal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25 fracción IX, 784 fracción VII y 804 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se realiza controviendo el día de descanso sin probar esta afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que se venía prestando el trabajo, entendiéndose que el ofrecimiento se realizó sólo con la

intención de revertir la carga de la prueba y no con la de que continúe la relación laboral en las mismas condiciones pactadas.

Teala de Jurisprudencia 22/84.

Si se controvierte el puesto o categoría y no se acredita la afirmada, también es indicio de mala fe en el ofrecimiento del trabajo, salvo que se ofrezca una mejor y el trabajador esté en aptitud de desempeñarla. Es importante señalar que no sólo la categoría debe ser acreditada en juicio sino inclusive si existe controversia en cuanto a las funciones que desempeñaba el actor antes de haber sido separado de su trabajo.

Por ejemplo, el trabajador manifiesta que laboraba bajo la categoría de contralor, y de que tenía como funciones la de elaborar nóminas, realizar cálculos de impuestos, calcular las cuotas obrero-patronales al IMSS. El patrón al contestar tal hecho señala que la categoría es cierta pero que sus funciones eran diversas, pues inclusive tenía la obligación de ir al banco para pagar los impuestos etc. Somos de la opinión que en tales condiciones si el patrón le ofrece trabajo al actor, debe acreditar en juicio las funciones específicas del mismo para que pueda invertirse la carga probatoria del despido, pues de lo contrario dicho ofrecimiento es de mala fe pues se le obligaría al trabajador a regresar a sus labores para realizar funciones que no le habían sido encomendadas anteriormente y mucho menos que se hubiesen pactado.

Tal criterio lo observamos en la siguiente ejecutoria:

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE AL EXISTIR CONTROVERSIA SOBRE EL PUESTO.- Al existir controversia respecto del puesto desempeñado por el trabajador inconforme, pues éste indicó desarrollar ciertas labores, mientras que la demandada edujo que desarrollaba otras, de suerte que al soslayar la Junta la discrepancia, tal omisión produce incertidumbre e imprecisión, transgrediendo las garantías individuales de legalidad y seguridad jurídicas contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales, al conceptual de buena fe el ofrecimiento del trabajo y revertir la carga del despido, sin antes dirimir las diferencias surgidas en torno a la categoría del puesto.

Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.
Precedente:

Ampero Directo 264/82.- Gilberto de los Santos Almaguer.- 3 de marzo de 1983.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Miguel García Salazar.- Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Ya analizamos los casos en que se controvierte el salario, el horario, la jornada y el puesto o categoría de un trabajador, sin embargo, existe otro elemento por el que se puede considerar de mala fe el ofrecimiento de trabajo; éste es el del lugar de la prestación del servicio.

Si el trabajador señala que desarrollaba sus funciones pues así se pactó, en un determinado domicilio, y el patrón controvierte tal condición laboral y señala que

era otro distinto, es evidente que dicho patrón debe acreditar an juicio su afirmación, pues de no ser así el ofrecimiento del trabajo será de mala fe.

Hay ocasiones en que en el contrato individual de trabajo se establece que el trabajador tendrá la obligación de laborar en cualquier domicilio que le señale el patrón siempre y cuando sea dentro de la misma entidad federativa en el que se ubique su domicilio; en este orden de ideas, si el patrón ofrece el trabajo en un domicilio diverso del señalado por el trabajador, sólo tendrá la obligación de acreditar que se realizó el pacto al que hemos hecho referencia puesto que no es ilegal a la luz de nuestros ordenamientos legales.

Existen jurisprudencias en el sentido de que si se ofrece el trabajo controvertiéndose la fecha de ingreso sin acreditarse la afirmada por el patrón, no por ello quiere decir que dicho ofrecimiento sea de mala fe. Nosotros consideramos que aun y cuando no es una condición laboral esencial, si va en detrimento y en perjuicio del trabajador puesto que, se le obliga a reincorporarse con una antigüedad menor a la que realmente tiene, implicando con ello que sus prestaciones laborales que se generan por el transcurso del tiempo se vean mermadas, tal es el caso, por ejemplo, de las vacaciones que se van incrementando conforme se incrementa la antigüedad en el trabajo, tal es el caso de las jubilaciones concedidas por los contratos colectivos de trabajo en los que se impone un requisito de antigüedad, etc.; es por ello que no estamos de acuerdo en que el ofrecimiento del trabajo sea de buena fe aunque se controvierta la antigüedad y no se acredite.

Asimismo, consideramos que no sólo el ofrecimiento del trabajo en cuanto a su calificación de buena o mala fe depende de las condiciones laborales a las que nos hemos referido anteriormente, pues creemos que también deben tomarse en cuenta las prestaciones extralegales argumentadas por el trabajador y controvertidas por el patrón para poder dilucidar si efectivamente existe o no intención de este último en que aquel regrese a su trabajo.

Si bien es cierto las prestaciones extralegales que son negadas por el patrón, corresponde la carga de la prueba al trabajador para acreditar las mismas, no lo es menos cierto que si son acreditadas debe operar la calificativa del ofrecimiento del trabajo como de mala fe pues el patrón pretende que el trabajador regrese a laborar en condiciones inferiores a las realmente pactadas.

Como ejemplo podemos citar el siguiente:

Un trabajador dice que pactó con su patrón que éste le pagaría el importe de un mes de salario por concepto de aguinaldo; el patrón al contestar este hecho señala que no es cierto puesto que aquel siempre devengó el importe de 15 días por tal prestación en términos legales, y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollando su trabajo.

En este caso, somos de la opinión que si el trabajador acredita que pactó con su patrón el pago de un mes de salario por concepto de aguinaldo, el ofrecimiento del trabajo efectuado es de mala fe aun y cuando no se hubiese controvertido ni el

salario, ni el horario, ni la jornada de trabajo, ni la categoría ni el lugar en que se desempeñaba el trabajo.

Así pues, podemos enumerar un sinnúmero de prestaciones consideradas extralegales que cabrían en la hipótesis referida anteriormente, como el caso de viáticos, mayor número de vacaciones, fondos de ahorro, pagos del impuesto sobre el producto del trabajo a cargo del patrón, etc.

Tal criterio afortunadamente ha sido sostenido por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito como se aprecia de la siguiente ejecutoria:

PRESTACIONES EXTRALEGALES. DEBEN TOMARSE EN CUENTA AL CALIFICARSE EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.- Es cierto que la buena fe del ofrecimiento del trabajo depende de que se realice en las mismas condiciones de prestación del servicio, o sea, con la misma categoría, horario y salario, sin embargo, cuando un trabajador afirma que además de esas condiciones se pactaron otras que no contempla la Ley como el pago de hospedaje, alimentación y viáticos, es él a quien corresponde probar dichas condiciones, cuando son negadas por el patrón, las cuales debe tomar en consideración la Junta para calificar la oferta del trabajo.

Amparo Directo 8067/80.- Alfredo Aldana Rivera y Maximiliano Solís Martínez.- 24 de octubre de 1980.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria Sofía Verónica Arevalo Díaz.

Es por todo lo anterior que consideramos que el ofrecimiento del trabajo deba regularse en la Ley Federal del Trabajo, por la notoria complejidad con la que se presenta en los conflictos individuales de trabajo y porque en ocasiones se deja a criterios subjetivos por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la calificación del mismo, es decir, si es de buena o mala fe.

4.6. Especialidades en la calificación del ofrecimiento del trabajo

Ya comentamos los casos genéricos que se pueden presentar a la luz de un conflicto laboral para realizar la calificación del ofrecimiento del trabajo, esto en relación a si es o no de buena fe; estos casos genéricos de los que hablamos, son, el salario, el horario, la categoría, el lugar del desempeño del trabajo, en algunas ocasiones las prestaciones extralegales, etc.

Ahora analizaremos los casos especiales que pueden presentarse en todo procedimiento y por los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden determinar si existe o no mala fe en el ofrecimiento del trabajo y que se apartan de las condiciones esenciales de la prestación del servicio.

Existen ocasiones en que el proponerse que un trabajador regrese a su puesto, obviamente negando el despido argumentado, el patrón propone dicho

empleo en los siguientes términos: "Se le ofrece el trabajo al actor, a pesar de no haber sido despedido de su trabajo, en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollando sus servicios, aún con las mejoras o incrementos salariales que pudiesen haber afectado a su categoría".

En tomo a la forma en que el ofrecimiento del trabajo se realiza, numerosos Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido el criterio de que si no se precisan los términos en que se ofrece el empleo, éste debe ser considerado de mala fe, dado que se deja en estado de indefensión al actor, para saber con que condiciones laborales será reinstalado, si con las que afirma él en su demanda o las que afirma el demandado.

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación dirimió tal controversia en el sentido de que no por el solo hecho de no indicar las condiciones laborales, implicaría que el ofrecimiento fuera de mala fe, tal y como lo apreciamos en la siguiente jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRON CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE "EN LAS MISMAS CONDICIONES" EN QUE SE VENIA PRESTANDO.- Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquel, se refiere a las condiciones auscultando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo hace "en las mismas condiciones" en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque éste no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otro capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto indirecto e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica a tendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

Precedente:

Contradicción de tesis 6/90 suscitada entre los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Suplementario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de abril de 1991.- Unanimitad de cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Campesano de Ortiz.
Tesis de Jurisprudencia 6/91.

No estamos de acuerdo con la jurisprudencia anteriormente transcrita, pues creemos que si existe estado de indefensión para el trabajador, máxime que éste no es perito en la materia ni sabe lo que es una contestación de demanda, una defensa, una excepción, etc., es decir, términos propios de los abogados, por lo que consideramos que al ser el Derecho del Trabajo un derecho de clases, y proteccionista de la clase económicamente débil, si el patrón ofrece el trabajo debe de precisar con toda claridad con que condiciones regresará a su trabajo, ya que de no ser así se presume que la intención del patrón es confundir al trabajador e invertir la carga probatoria del despido.

Existen ocasiones en que un mismo trabajador demanda dos o más veces a su patrón por haberlo despedido éste injustificadamente de su trabajo, ello se debe a que en el primer juicio el patrón le ofrece el trabajo, el trabajador lo acepta y por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje es reinstalado y posteriormente dicho trabajador nuevamente es despedido, creándose así un nuevo conflicto.

Si en ese segundo conflicto el patrón nuevamente le ofrece el trabajo al actor, somos de la opinión de que dicho ofrecimiento no por ese solo hecho es de mala fe, pues no es la suma de ofrecimientos de trabajo lo que da la calificación del mismo, sino las condiciones laborales en que se ofrece o las conductas por parte del patrón en el procedimiento, tal criterio ha sido sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 6/90 sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y cuyo texto es el siguiente:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACION DEL.- Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, debe tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecido sobre el tema por esta Cuarta Sala; con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición le intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que, tan sólo persigue burlar la

norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o hostiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Tesis de jurisprudencia 10/80 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el 13 de agosto de 1980. Unanimitad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmitt Ordoñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Hemos dicho que para la calificación del ofrecimiento del trabajo, hay que atender a las condiciones de dicho trabajo y a la conducta del patrón en el juicio respectivo, motivo por el cual no es calificativo de mala fe el que dicho ofrecimiento lo realice el apoderado del patrón demandado, pues sería absurdo pensar que la calificación dependa de la persona que ofrece el mismo, además de que no se requiere facultad expresa para al apoderado a fin de que lo ofrezca, pues se entiende que su poderdante le concede todas las facultades necesarias para intervenir en el conflicto así como para realizar cualquier tipo de gestión, salvo aquellas en que la Ley expresamente señala que deben de especificarse en el poder otorgado. Tal criterio también ha sido sostenido por la Cuarta Sala de nuestro más alto Tribunal al dictar la contradicción de tesis 13/88 suscitada entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimoquinto Circuito y cuyo texto es el siguiente:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO POR APODERADO. NO IMPLICA MALA FE.- De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las reglas establecidas en las cuatro fracciones de la propia norma legal. Por tanto, basta que la persona que comparezca como apoderado de otra, física o moral, demuestre mediante los documentos respectivos su autorización legal, para que, por consiguiente, los actos que realice obliguen a la persona representada, que, entre otros, está el de proponer al trabajador actor se reincorpora a sus labores, sin que sea menester que el poder correspondiente contenga expresamente esa facultad, ya que ello es innecesario, dado que tal acto no lo reserva la Ley Federal del Trabajo al patrón, en cuanto sea él directamente quien lo realice.

Existen casos, por cierto muy remotos, en los que al ofrecer el trabajo al patrón, su negocio se denominaba de una forma, y al momento en que el trabajador es reinstalado, obviamente porque aceptó dicho trabajo, la negociación tiene ya otro nombre; en este caso opinamos que tal circunstancia no es factor para considerar al ofrecimiento del trabajo hecho de mala fe, ya que se insiste en que hay que atendernos a las condiciones en que se prestaba el servicio y a la conducta del patrón dentro del procedimiento, tal criterio lo encontramos en la siguiente ejecutoria:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO ES DE MALA FE, POR EL HECHO DE QUE SE CAMBIE LA DENOMINACION DE LA UNIDAD EN QUE SE PRESTARON LOS SERVICIOS.- No es motivo para considerar de mala fe el ofrecimiento del trabajo, el hecho de que la unidad administrativa a la que estaba

adscrito el quejoso cambiara de denominación, porque lo que importa es que tal ofrecimiento se efectuó en los mismos términos y condiciones en que se prestaba el servicio.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes:

Amparo Directo 8866/92.- Rodolfo Hernández Nava.- 3 de septiembre de 1992.-
Unanimidad de votos.- Ponente: J. Refugio Gallegos Beza.- Secretaria: María Elena Olasouga García.

No existe mala fe en el ofrecimiento del trabajo realizado por el patrón, cuando su trabajador no esté inscrito en el régimen de seguridad social, de acuerdo con la siguiente ejecutoria que consideramos acertada, pues no es una condición esencial de la prestación del servicio el hecho de que el trabajador se encuentre o no inscrito ante el IMSS, sin embargo, si creemos que sea de mala fe si en la fecha del injustificado despido estaba inscrito, y al momento de ofrecerle el trabajo no lo esté, puesto que si bien es cierto no es una condición esencial, sí es una obligación por parte del patrón la de inscribir a sus trabajadores ante dicho instituto.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, NO ES DE MALA FE, POR NO ESTAR INSCRITO EL TRABAJADOR EN EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL.- La sola circunstancia de que el trabajador no esté inscrito en el régimen de seguridad social al momento de ofrecerle el trabajo, no constituye mala fe de parte del patrón, ya que dicha inscripción no es una condición de trabajo de las establecidas por los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo; independientemente de que el artículo 25 de la Ley del Seguro Social autoriza al propio trabajador para inscribirse en el régimen de seguridad social.

Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes:

Amparo Directo 4458/93.- Gustavo Mijangos Ríos.- 11 de agosto de 1993.-
Unanimidad de votos.- Ponente: José Guerrero Lascarras.- Secretario: Francisco Taboada González.

Generalmente cuando el patrón le ofrece el trabajo al actor, éste solicita un término para manifestar si es o no su deseo aceptar tal ofrecimiento, por lo que en este caso si el patrón se opone a que la Junta de Conciliación y Arbitraje le otorgue al trabajador dicho plazo, no por ello quiere decir que el ofrecimiento del trabajo sea de mala fe, dado que es el propio patrón a quien le interesa en su caso que de inmediato se reincorpore el trabajador a sus labores ya que se le limita para poder realizar alguna otra contratación; tal criterio lo observamos en la siguiente jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRON SE OPONGA A QUE SE OTORQUE AL TRABAJADOR UN PLAZO PARA DECIDIR AL RESPECTO.- La jurisprudencia de la Cuarta Sala relativa al ofrecimiento de trabajo ha considerado que no hay mala fe en el mismo cuando no coloca al trabajador en situación desventajosa por desconocer los términos y condiciones de la proposición. Cuando el patrón no accede a que se conceda al actor un plazo para que resuelva si se reintegra o no a sus labores, no se restringe el conocimiento de tales términos y condiciones. Por tanto, si un trabajador demanda a su patrón por despido injustificado y éste niega el despido ofreciendo el

trabajo, y ante la solicitud del actor de que se le conceda un término para aceptar o no, el patrón se opone al otorgamiento de tal plazo, no es correcto atribuir mala fe al ofrecimiento, pues así formulado no implica desventajas para el trabajador y puede ocasionar perjuicios al patrón, al no contar con los servicios de aquel.

Precedentes:

Contradicción de tesis 4/84 entre los Tribunales Colegiados Tercero y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 18 de abril de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Ignacio Maseña Cárdenas.- Secretario: Néstor Gerardo Aguilar Rodríguez.
Tesis de jurisprudencia 17/84.

Quizá uno de los temas más controvertidos para la calificación del ofrecimiento del trabajo, se da cuando antes y después de dicho ofrecimiento, el patrón demanda penalmente al actor por la posible comisión de algún ilícito.

Somos de la opinión que si antes de dicho ofrecimiento el patrón realiza la denuncia penal, es evidente que el mismo es de mala fe, dado que no sería lógico pensar que el patrón quiera que el trabajador se reincorpore e laborar, cuando sabe o presume que cometió una conducta ilícita en su perjuicio.

Si el patrón conocía de la posible conducta ilícita del actor y después de la etapa de demanda y excepciones en que le ofrece el trabajo a aquel, lo denuncia penalmente, creemos que también existe mala fe puesto que es evidente que el patrón se esperó hasta ese momento, para poder invertir la carga probatoria del despido.

Si el patrón denuncia penalmente al actor posteriormente al día en que se le ofreció el trabajo, sin que haya tenido entera conocimiento de la conducta ilícita, creemos que en este orden de ideas el ofrecimiento del trabajo será de buena fe.

Sobre el particular existen diversos criterios sustentados por nuestros más altos Tribunales; hay quienes sostienen que si se demanda penalmente al trabajador con posterioridad al ofrecimiento del trabajo, no existe mala fe y hay quienes dicen todo lo contrario; hay criterios también en el sentido de que si se realiza la denuncia penal antes del ofrecimiento del trabajo es de mala fe, encontrando también criterios discrepantes, lo cierto es que hay que atender como se ha comentado anteriormente a la intencionalidad del patrón de si desea realmente o no que el trabajador regrese a laborar.

Sobre este tema, podemos señalar las siguientes ejecutorias:

DESPIDO. NEGATIVA DEL. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ES DE MALA FE SI EL PATRON SE PROPONE PRESENTAR DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR.- Si la parte demandada al contestar la demanda, ofrece el trabajo al actor, pero solicita constancia de lo actuado para promover denuncia penal en su contra, por la comisión de hechos que estima delictuosos, el ofrecimiento debe considerarse de mala fe, pues su conducta procesal

pone de manifiesto que no es su propósito la reanudación normal de la relación laboral y que el ofrecimiento tiene por único objeto revertir la carga de la prueba sobre el despido.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.
Amparo Directo 280792.- Alberto Bustos Peña y otro.- 10 de junio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.- Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. SI CON POSTERIORIDAD A ESTE OBRA DENUNCIA PENAL, NO IMPLICA MALA FE.- No es exacto que el ofrecimiento del trabajo necesariamente deba reputarse de mala fe cuando la empresa demandada, con posterioridad a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones denuncie hechos supuestamente delictuosos en contra del trabajador, pues independientemente que dicha fase es el momento procesal para hacer el ofrecimiento, con ello, en nada se modifican las condiciones esenciales de la contratación, ni esa denuncia implica la existencia de un despido, sino sólo el ejercicio de un derecho del patrón, cuando estima que el trabajador incurrió en algún hecho que puede resultar ilícito.

Precedentes:

Contradicción de tesis 51/90.- Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito.- 10 de enero de 1994.- Cinco votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretaria: Guadalupe Cuelo Martínez.
Tesis de jurisprudencia 3/94.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO LA EMPRESA ANTES HA DENUNCIADO PENALMENTE A LOS TRABAJADORES.- Si la patronal hace ofrecimiento de trabajo para el efecto de que los trabajadores reanuden sus labores en las mismas condiciones en que lo hacían antes del cese que alegan, más existe la circunstancia de que los ha denunciado de la comisión de un delito en perjuicio de ella, por el que se han librado órdenes de aprehensión, resulta evidente que la proposición es de mala fe, pues de aceptarla, se expondrían al riesgo de ser detenidos y privados de su libertad.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Precedentes:

Amparo Directo 375/94.- Victor Manuel Roche Jaime y otros.- 23 de febrero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barrado Pereira.- Secretaria: Elea María Cárdenas Brindis.

4.7. Acción de reinstalación y ofrecimiento del trabajo

Dentro de la complejidad del tema surge también, como hipótesis particular, aquella en la que al trabajador ejercita la acción de cumplimiento de su contrato de trabajo y por ende su reinstalación derivada del despido del que se dice víctima, y el patrón, que niega ese hecho, le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo desempeñaba.

Para resolver el problema es necesario partir de la premisa ya establecida en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo es una fórmula conciliatoria cuyo efecto procesal consiste, cuando se califica de buena fe, en invertir al trabajador la carga de la prueba del despido.

Pero además, también se ha señalado que este ofrecimiento tiene particular trascendencia en los casos en que se ejercita como acción principal derivada del despido, la del pago de tres meses de salario por concepto de indemnización en términos de lo dispuesto por los artículos 123 apartado "A" fracción XXII de nuestra Constitución y 48 de la Ley Federal del Trabajo. Esto obedece a la propia naturaleza de la figura jurídica que se estudia y su particularidad consiste en que, frente a la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia del despido, el patrón le propone algo distinto, o sea que vuelva a laborar en los términos y condiciones en que lo hacía, que es lo que se ha denominado "ofrecimiento del trabajo".

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ha manifestado que si el actor demanda su reinstalación y el patrón niega el hecho del despido y le ofrece el trabajo, estamos en presencia de un allanamiento tácito a la pretendida acción de reinstalación, ya que el patrón no le propone nada distinto de lo pretendido por el trabajador, sino que se está accediendo a su petición; luego entonces ha señalado que ante esa coincidencia entre lo demandado y lo propuesto en la contestación, aun cuando se haga referencia a un ofrecimiento del trabajo, en realidad lo que existe como se ha manifestado, es un allanamiento tácito a lo pretendido por el reclamante, con todas las consecuencias jurídicas inherentes al caso, entre ellas la de hacer prosperar la acción.

Esta criterio se puede observar en la siguiente tesis de jurisprudencia:

DESPIDO, ACCION PRINCIPAL EN CASO DE NO PUEDE EXISTIR OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CUANDO LA EJERCITADA ES LA DE REINSTALACION.- Es incorrecto que la responsable analice el conflicto como si se tratara de un problema de ofrecimiento del trabajo, porque si la acción principal ejercitada por la actora fue de reinstalación, al proponerle el patrón regresar a laborar no le ofreció nada distinto de lo que aquella le exigió, sino simplemente se allanó a la pretensión de la trabajadora de ser reinstalada en su empleo, por lo que no se puede hablar de que existiera un ofrecimiento del trabajo y menos aún hacerse consideraciones para calificar el mismo como de buena o mala fe.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
 Amparo Directo 6322/89.- Dora Paulina López Mayo.- 10 de noviembre de 1989.-
 Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquivel Muñoz.- Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.
 Amparo Directo 8632/89.- Míguel Hernández Sánchez.- 23 de febrero de 1990.-
 Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquivel Muñoz.- Secretaria: Guadalupe Madridal Bueno.
 Amparo Directo 2262/90.- Juan Prado García y otros.- 26 de mayo de 1990.-
 Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquivel Muñoz.- Secretario: Guadalupe Madridal Bueno.
 Amparo Directo 1862/90.- Transportes OJ, S.A. de C.V. 18 DE JUNIO DE 1990.-
 Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquivel Muñoz.- Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Amparo Directo 7412/90.- Griselda Leal Montiel.- 29 de noviembre de 1990.- Unanimitad de votos.- Ponente: Catalina Pérez Báronas.- Secretaria: María Catalina de la Rosa Ortega.

En relación a este tema, no estamos de acuerdo en que si se demanda como acción principal la de reinstalación y el patrón al contestar la demanda le ofrece al trabajador su empleo, deba de considerarse como un allanamiento tácito a la pretendida acción de reinstalación y de que por tal motivo no deba de verse el conflicto como un ofrecimiento del trabajo con su inherente calificación de buena o mala fe y su efecto jurídico de inversión respecto a la carga probatoria del despido.

Si bien es cierto al trabajador no se le propone una cosa distinta de la que reclama, no lo es menos cierto que en caso de que el patrón niegue el despido, es evidente que no está de acuerdo con éste, sino con su consecuencia de reinstalar, por lo tanto al derivarse la acción de reinstalación de un presupuesto como el despido injustificado, no se puede hablar de allanamiento tácito y mucho menos expreso cuando el patrón niegue el origen o el presupuesto de dicha acción principal ejercitada por el actor; en tal orden de ideas las Juntas de Conciliación y Arbitraje si deben en los conflictos calificar el ofrecimiento de trabajo como de buena o mala fe para analizar de igual forma, si de éste se deriva la inversión o no de la carga probatoria del despido, es por ello que, se pida la reinstalación o la indemnización constitucional, y el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, dicho ofrecimiento debe ser calificado de igual forma con sus inherentes consecuencias o efectos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al analizar cuidadosa y metódicamente la jurisprudencia transcrita y emanada del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, así como los criterios sustentados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito, resolvió la contradicción de tesis 44/91 con fecha 15 de febrero de 1993 al señalar:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.- De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe de ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulte eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se

invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver lo concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Tesis de jurisprudencia 11/92 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 15 de febrero de 1993, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Viquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Lleras Duarís.

En conclusión, podemos señalar que la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe de analizar y calificar en su caso el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón, aun y cuando la acción principal sea la de reinstalación, analizando desde luego también su efecto jurídico.

Existen ocasiones en que habiéndose demandado la reinstalación y el patrón al contestar la demanda ofrece el trabajo, el trabajador no acepta dicho ofrecimiento por considerarlo de mala fe, en estos supuestos, la Junta de Conciliación y Arbitraje no deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la reinstalación, sino que en su caso deberán estarse las partes a los resultados del juicio, sea para que el patrón reinstale al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando más el pago de los salarios caídos generados, o bien, para que el patrón se le absuelva de la obligación de reinstalar y pagar salarios caídos, por haber demostrado la buena fe en el ofrecimiento del trabajo, y el actor no acreditara el despido injustificado que alega.

Somos de la opinión que en cualquier caso, si el ofrecimiento del trabajo es aceptado, la Junta deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la diligencia de reinstalación del trabajador en su puesto, reinstalación que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que el ofrecimiento del trabajo fue aceptado, apercibiendo la Junta al trabajador que en caso de no concurrir por cause injustificada a su reinstalación, se le tendrá por perdido su derecho para ser reinstalado, y al patrón por hecho el ofrecimiento de mala fe, salvo que hubiesen concurrido causas justificadas que le impidan llevar a cabo la reinstalación.

4.6. Proyecto de Ley

Sobre este tema, somos de la opinión que debería reglamentarse el ofrecimiento del trabajo en nuestra Ley Laboral, por la gran complejidad que presenta para su estudio y análisis por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de esta forma acabar con la diversidad de criterios sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, unificándolos en un solo precepto legal.

Sobre el ofrecimiento del trabajo y a manera de propuesta, creemos conveniente se adicione una fracción más al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo o más bien dicho como ya hemos manifestado, se suprima la fracción VII en cuanto a su redacción para quedar de la siguiente forma:

VII.- "Si el demandado, en esta etapa niega el despido argumentado por el actor, y le ofrece a éste su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, en caso de que lo acepte, sea cual sea la acción principal ejercitada, la Junta deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la diligencia de reinstalación, la cual deberá señalarse dentro de los tres días siguientes a la fecha de la aceptación. Si el actor no comparece a esta etapa en forma personal, se le comunicará por conducto de su apoderado el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón, para que en un término de tres días a partir de dicha notificación, manifieste si lo acepta o no, apercibido que de no hacerlo, se le tendrá por no aceptado dicho ofrecimiento.

Si a esta etapa no comparece ni el actor ni su apoderado, la Junta le comunicará el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón por medio de los estrados de la misma o por el boletín laboral.

Si el patrón no cumple con su ofrecimiento, el mismo se entenderá efectuado de mala fe, salvo que exista causa justificada para ello; si es el actor quien habiendo aceptado el trabajo, no comparece a la diligencia de reinstalación sin causa justificada, se le tendrá por perdido su derecho para ser reinstalado y en su caso, el efecto jurídico será el de cortar hasta esa fecha los probables salarios caídos generados.

El efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo será el de invertir la carga probatoria del despido, para lo cual, la Junta deberá analizar si el mismo es de buena o mala fe; será de mala fe si el patrón controvierte sin acreditar en juicio las condiciones esenciales de la prestación del servicio; por ofrecer el trabajo en condiciones ilegales; si de las constancias de autos se aprecia que su conducta no era con el ánimo de reinstalar al trabajador en su puesto; si no cumpliere con su ofrecimiento o si no señalara las condiciones bajo las cuales se prestaría el servicio.

El ofrecimiento del trabajo no tiende a destruir la acción de despido ejercitada".

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- No siempre que exista un contrato individual de trabajo, quiere decir que exista una relación de tipo laboral, pues si aquel no se concretiza mediante la prestación del servicio personal, no se puede hablar de la existencia de dicha relación, cuyo elemento característico es la subordinación.

2.- No es el nombre que se le dé al contrato el que determina el tipo de relación existente, sino la conducta de las partes en dicha relación, por lo que, en todos los casos en que exista subordinación personal, estaremos hablando sin lugar a dudas de una relación de trabajo, siempre y cuando dicho contrato de trabajo se concrete en la prestación del servicio.

3.- La estabilidad en el empleo radica en el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo siempre y cuando no incurra en alguna causal rescisoria imputable a él, y que se encuentre consignada en la Ley Federal del Trabajo o salvo lo establecido por el artículo 49 del mismo ordenamiento legal, por lo que, podemos señalar que la estabilidad en el empleo en nuestro País es relativa.

Si un patrón es condenado en juicio a reinstalar a un trabajador, sólo podrá negarse a ello, si el trabajador se ubica dentro de los supuestos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Somos de la opinión que los Principios Procesales del Derecho del Trabajo deberían aplicarse con mayor énfasis para hacer al procedimiento laboral más pronto y expedito, en especial cumpliéndose los términos procesales como los indica la Ley Federal del Trabajo y en el sentido de que los funcionarios encargados de la administración de justicia se encuentren presentes en todas las audiencias que se derivan del conflicto laboral para una mayor comprensión del conflicto que se somete a su consideración; en especial criticamos visiblemente al principio de la suplencia de la demanda deficiente o incompleta por inequitativa e injusta para el sector patronal, dado que más bien se suplente la ignorancia de los abogados patrocinadores de los trabajadores.

5.- El "despido" es el acto unilateral por virtud del cual el patrón decide separar a un trabajador de su empleo con causa justificada o sin ella; el despido será justificado cuando el patrón separe al trabajador por haber incurrido ésta en alguna de las causales de rescisión consagradas por la Ley Federal del Trabajo, y por el contrario, será injustificado cuando el trabajador sin haber incurrido en causales de separación o rescisión, sea retirado por su patrón de la fuente de empleo.

Consideramos que el llamado "despido justificado" es sinónimo de "rescisión de contrato y/o relación de trabajo por causas imputables al trabajador", mientras que la rescisión del contrato de trabajo llevada a cabo por el trabajador por causas imputables a su patrón, es sinónimo de "retiro" como lo señala nuestra Constitución.

6.- No siempre que el patrón despidie justificadamente a un trabajador logra romper en definitiva el vínculo laboral, pues si dicho trabajador no está de acuerdo con tal despido y demanda ante la autoridad correspondiente como acción principal, su reinstalación en el puesto que vania desempeñando y por el contrario, su patrón no acredita la acción rescisoria en juicio, dicho vínculo laboral no se habrá terminado salvo que el patrón y trabajador se encuentren en los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral y el primero haga uso del derecho que le concede tal precepto legal.

7.- En relación a las causales de rescisión enumeradas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y a manera de propuesta, podemos señalar lo siguiente:

Respecto a la fracción I de tal precepto legal, no estamos de acuerdo en que el término prescriptorio deba comenzar a correr a partir de la fecha en que nace la relación de trabajo, sino más bien debe comenzar a correr a partir del día siguiente a la fecha en que al patrón se dio cuenta del engaño del que fue objeto.

En relación a la fracción IV, debería suprimirse la frase "si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", ya que somos de la opinión que por sí mismos los actos que establece esta fracción son graves y hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Respecto a la fracción V, creemos que dicha causal se da si la conducta se realiza dentro o fuera de la jornada de trabajo, pues lo que se castiga realmente es el daño producido y la intencionalidad con la que se dio el mismo, además de que la palabra "perjuicio" a la que se refiere esta fracción, más bien debe entenderse como "daño producido".

En relación a la fracción IX, debe suprimirse el término "de la empresa" por el de "del patrón", ya que no sólo las empresas son patronas, puesto que también lo hay personas físicas.

Con relación a la fracción X, consideramos que tres faltas y media en un periodo de 30 días es suficiente para aplicar la causal rescisoria, pues dicha fracción se refiere a más de tres, desde luego en tratándose de jornadas divididas o discontinuas, al igual que lo sería el tener siete medias faltas en el mismo periodo.

En relación a la fracción XI, hay que entender que no toda orden dada por el patrón debe ser cumplida por el trabajador, pues sólo debe cumplirse aquel trabajo que fue contratado.

En relación a la fracción XIII, lo trascendente es que no estamos de acuerdo en que la simple presentación de una prescripción médica faculte a un trabajador para laborar, pues ello en nada reduce ni evita el riesgo que representa que un trabajador labore bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga, pues la finalidad de la Ley es la evitar la posibilidad de que acontezcan riesgos para la vida y la salud de los trabajadores, así como la seguridad de la empresa; es por ello que creemos oportuno se modifique tal fracción en el sentido de que el efecto que produzca la prescripción

médica sea constitutiva para que se justifique en su caso la Inasistencia del trabajador a sus labores.

8.- Si el patrón acredita en juicio la acción rescisoria o bien, sin existir juicio previo el trabajador acepta su despido justificado, las consecuencias de ello son las de que el patrón no tendrá ninguna obligación legal de pagarle al trabajador indemnización alguna, estando obligado tan sólo a cubrir el importe de las prestaciones a su caso devengadas, así como al pago de la prima de antigüedad en términos de lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el patrón no acredita en juicio la acción rescisoria y el trabajador le demanda la indemnización constitucional como acción principal, la consecuencia es la de que al patrón tendrá la obligación de pagarle al trabajador dicha indemnización, salarios caídos, prima de antigüedad y demás prestaciones devengadas, no así al pago de la indemnización a que se refiere al artículo 50 de la Ley Laboral por haber ejercitado como acción principal la indemnización constitucional como consecuencia de un despido injustificado.

Si por el contrario el trabajador demanda el cumplimiento de su contrato individual de trabajo y por ende su reinstalación en el puesto que venía desarrollando, el patrón tendrá la obligación de reinstalar a dicho trabajador, de pagarle los salarios caídos así como sus prestaciones devengadas. No hay que olvidar que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador salvo que se ubique en el derecho que le concede el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; si no se ubica el trabajador en las hipótesis a que se refiere el precepto legal señalado y el patrón se niega a reinstalar, somos de la opinión que la Junta de Conciliación y Arbitraje deba aplicar las medidas de apremio correspondientes en términos de lo establecido por el artículo 731 de la Ley Laboral, sin perjuicio de hacer del conocimiento del Ministerio Público correspondiente la conducta negativa del patrón que pueda constituir la posible comisión de un delito en desacato a la resolución dictada por dicha Junta.

9.- El aviso de despido al que se refiere el artículo 47 parte in-fine de la Ley Federal del Trabajo tiene un estricto sentido protectorista de los trabajadores, a fin de no desprotegerlos en los casos en que se les despida con causa justificada con la finalidad de que sepan la fecha y causa o causas por las cuales se les rescinde su contrato, sin embargo, creemos que dicho aviso es injusto e inequitativo para el sector patronal, pues no hay que olvidar que si no se acredita en juicio el procedimiento que reviste el mismo como acto al que consideramos administrativo, aun y cuando el patrón acreditase en juicio la causal rescisoria, sería condenado a la acción principal ejercitada por el trabajador por considerarse que la separación de éste fue injusta o injustificada.

Creemos que existen otros mecanismos por los cuales el trabajador no queda en estado de indefensión al aplicársele una causal rescisoria de contrato y que en tal orden de ideas se suprimirían cargas probatorias innecesarias para el sector patronal que de por sí son numerosas, sobre todo cuando se despide con causa justificada a un trabajador y que haría del Derecho Laboral un derecho más justo, sin olvidar el afán protectorista de la Ley Laboral para el trabajador; es por ello que consideramos

oportuno se suprima de la Ley Laboral al "aviso de despido" al que se refiere el artículo 47 del ordenamiento legal tantas veces citado, y por ende el artículo 991 del mismo cuerpo legal, ampliándose la fracción IV del artículo 878 y suprimiéndose la redacción de la fracción VII para configurarlas en una sola fracción cuyo texto sería el siguiente:

IV.- "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Si el demandado opone como excepción o defensa, la de que el actor o actores se les rescindió su contrato de trabajo con causa justificada, por alguna de las causales señaladas por esta Ley o bien, los reconviene, aquellos podrán solicitar de la Junta se suspenda la audiencia en su estado a fin de preparar su réplica correspondiente o dar contestación a la reconvenición, y en su caso se encuentren en posibilidad de preparar sus pruebas; en todo caso, la Junta suspenderá la audiencia en su estado para continuarla con posterioridad, concediéndole a la parte actora cuando menos 10 días para la continuación.

Si el trabajador señala que la causal rescisoria fue del conocimiento del patrón con anterioridad a la fecha por él señalada y que por lo tanto su acción está prescrita, corresponderá al trabajador en tal sentido acreditar, su afirmación".

10.- El trabajador despedido, tal y como hemos señalado con antelación, puede ejercitar dos acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éstas son, la de indemnización constitucional o la del cumplimiento de su contrato de trabajo y por ende su reinstalación, sin poder ejercitar ambas, pues éstas se excluyen entre sí.

En el Procedimiento Ordinario Laboral tratándose de conflictos cuyo origen es precisamente un despido, surge a la vida del Derecho del Trabajo una figura trascendental denominada "ofrecimiento del trabajo"; esta figura o más bien dicho este ofrecimiento del trabajo es propuesto precisamente por el patrón demandado; ésta no es ni defensa ni excepción, sino una simple fórmula conciliatoria del conflicto laboral, que no tiende a destruir la acción principal ejercitada por el trabajador actor.

Para que surta efectos dicho ofrecimiento del trabajo es menester que el patrón niegue el despido que se le imputa, pues de no hacerlo así, no surte ningún efecto.

El momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del trabajo es en la etapa de conciliación o en la demanda y excepciones desde nuestro muy particular punto de vista, dado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el momento oportuno lo es únicamente la segunda etapa de la audiencia de ley.

11.- Creemos conveniente que así como al patrón demandado se le impone un momento para realizar el ofrecimiento del trabajo, también debe existir un término para que el trabajador actor manifieste si acepta o no el mismo, tal y como lo hemos expuesto en el presente estudio.

El efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo es el de invertir o no la carga de la prueba respecto al despido argumentado por el actor; para conseguir ese efecto jurídico es menester que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realicen la calificación de dicho ofrecimiento, analizando si es o no de buena fe. Si es de buena fe, el efecto jurídico será el de invertir la carga de la prueba del despido al actor, ello quiere decir, que será el trabajador demandante quien tenga que acreditar en el juicio respectivo que efectivamente fue despedido, al generarse la presunción a favor del patrón al ofrecer el trabajo de que jamás despidió al quejoso, pues no es creíble que quien despidió a un empleado, luego le ofrezca que se reincorpore a su servicio.

Hay que señalar que el simple ofrecimiento del trabajo no tiene como efecto secundario el cortar los posibles salarios caídos que se generen, pues éstos se detienen en su caso, hasta el momento en que el ofrecimiento al trabajo se materializa.

12.- Para la calificación del ofrecimiento del trabajo, somos de la opinión que no sólo hay que tomar en cuenta las condiciones esenciales de la prestación del servicio, tales como, el salario, horario, categoría y lugar de prestación del servicio, sino que hay que analizar en un todo las actuaciones del juicio en el que dicho ofrecimiento se plantea, así como las prestaciones extralegales reclamadas y controvertidas, las manifestaciones de las partes en el juicio y sus conductas procesales, pues cualquier acto que demuestre que el patrón ofreció el trabajo como una mera táctica procesal para invertir una difícilísima carga probatoria del despido al actor, debe ser considerado desde luego de mala fe, aun y cuando no haya controvertido las condiciones esenciales en que se prestaba el servicio.

Para calificar de buena fe el ofrecimiento del trabajo, al actor se le debe ofrecer el mismo empleo o en mejores condiciones y en términos legales denotando además el patrón que realmente su finalidad era la de que el demandante se reincorporara a sus labores.

Además, creemos que sea cual sea la acción principal ejercitada por el actor, si el patrón le ofrece el trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de resolver el conflicto analizando la calificación del mismo, ya que si se demanda la reinstalación y se ofrece el empleo, no existe allanamiento del patrón a la pretendida acción por ser dos conceptos diferentes.

13.- En virtud de que el ofrecimiento del trabajo se da en la mayoría de los conflictos que se ventilan a la luz de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, somos de la opinión que tal figura tan importante deba regularse en la Ley Federal del Trabajo para lo cual proponemos la modificación de la fracción VII del artículo 676 del ordenamiento legal citado para quedar de la siguiente forma:

VII.- "Si el demandado, en esta etapa niega el despido argumentado por el actor, y le ofrece a éste su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, en caso de que lo acepte, sea cual sea la acción principal ejercitada, la Junta deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la diligencia de reinstalación, la cual deberá señalarse dentro de los tres días siguientes a la fecha de la aceptación. Si el actor no comparece a esta etapa en forma personal, se le comunicará por conducto de su apoderado el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón, para que en un término de tres días a partir de dicha notificación, manifieste si lo acepta o no, apercibido que de no hacerlo, se le tendrá por no aceptado dicho ofrecimiento.

Si a esta etapa no comparece ni el actor ni su apoderado, la Junta le comunicará el ofrecimiento del trabajo efectuado por el patrón por medio de los estrados de la misma o por el boletín laboral.

Si el patrón no cumple con su ofrecimiento, el mismo se entenderá efectuado de mala fe, salvo que exista causa justificada para ello; si es el actor quien habiendo aceptado el trabajo, no comparece a la diligencia de reinstalación sin causa justificada, se le tendrá por perdido su derecho para ser reinstalado y en su caso, el efecto jurídico será el de cortar hasta esa fecha los probables salarios caídos generados.

El efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo será el de invertir la carga probatoria del despido, para lo cual, la Junta deberá analizar si el mismo es de buena o mala fe; será de mala fe si el patrón controvierte sin acreditar en juicio las condiciones esenciales de la prestación del servicio, por ofrecer el trabajo en condiciones ilegales, si de las constancias de autos se aprecia que su conducta no era con el ánimo de reinstalar al trabajador en su puesto, si no cumple con su ofrecimiento o si no señalara las condiciones bajo las cuales se prestaría el servicio.

El ofrecimiento del trabajo no tiende a destruir la acción de despido ejercitada".

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México, 1972.
- 2.- ALCINA, Hugo. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Segunda edición. Haria, S.A. México, 1989.
- 3.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Ediciones Ariel, Barcelona, 1967.
- 4.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Jus Semper, A.P. México, 1991.
- 5.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista, S.A. de C.V. México, 1994.
- 8.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pedro García, S.A. Buenos Aires, 1972.
- 7.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta y sexta ediciones, 1964-1984, México.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera reimpresión de la segunda edición. Trillas, S.A. de C.V. México, 1987.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Quinientas Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Trillas, S.A. de C.V. México, 1984.
- 10.- CERVANTES CAMPOS, Pedro. Apuntamientos para una Teoría de Proceso Laboral. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, 1981.
- 11.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1989.
- 12.- COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1977.
- 13.- COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Trillas, S.A. de C.V. México, 1973.
- 14.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, S.A. México, 1985.
- 15.- DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1985.
- 16.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, S.A. México, 1992.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Primera y cuarta ediciones, 1974-1981, Porrúa, S.A. México.
- 18.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1994.
- 19.- DE BUEN LOZANO, Nestor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa, S.A. México, 1980.
- 20.- DE BUEN LOZANO, Nestor. La Solución de los Conflictos Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1985.
- 21.- DE FERRERI, Francisco. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial De Palma. Buenos Aires, 1976.

- 22.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1964.
- 23.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera, cuarta y quinta ediciones, 1976-1977, 1978. Porrúa, S.A. México.
- 24.- DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1961.
- 25.- DEVALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipografía. Editora Argentina, Buenos Aires, 1948.
- 26.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1990.
- 27.- D'ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Jus, Traducción de José Becerra Bautista. México, 1945.
- 28.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa, S.A. México, 1990.
- 29.- MORALES SALDAÑA, Hugo I. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, S.A. de C.V. México, 1987.
- 30.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1983.
- 31.- OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Haper y Row Latinoamericana. México, 1980.
- 32.- PISTONE, Mateo Juan. Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores Dependientes. Ediar. Buenos Aires, 1965.
- 33.- RAMIREZ GRONDA, Juan. El Contrato de Trabajo. Ideas. Buenos Aires, 1945.
- 34.- RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.
- 35.- ROCCO, Alfredo. Principios de Derecho Mercantil. Décima edición. Editora Nacional, S.A. México, 1961.
- 36.- SODI, Demetrio. El Valor de las Pruebas en la Nueva Ley Procesal. Segunda edición. Porrúa, S.A. México, 1968.
- 37.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas, S.A. de C.V. México, 1989.
- 38.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, S.A. México, 1962.
- 39.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1973.
- 40.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1965.
- 41.- VIVANTE, César. Tratado del Derecho Mercantil. Madrid, 1931.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, 1985.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Trueba Urbina, Alberto. Tercera edición. Porrúa, S.A. México, 1986.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Trueba Urbina, Alberto. 54ª edición. Porrúa, S.A. México, 1986.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Climent Beltrán, Juan. Quinta edición. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1982.
- 5.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 6.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.
- 7.- INFORMES ANUALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

OTRAS FUENTES

- 1.- DICCIONARIO PARA JURISTAS. Palomar De Miguel, Juan. Mayo Ediciones, S de RL. México, 1981.
- 2.- DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Botes. Madrid, 1967.
- 3.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. Selecciones del Reader's Digest. México, 1972.
- 4.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1982.
- 5.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPAÑA. Tomo XIV. Octava edición. Espasa-Calpe, S.A. Madrid, 1978.
- 6.- DICCIONARIO LEXICO HISPANO. Tomo II. Primera reimpresión de la undécima edición. Editoriales de México, S.A. México, 1985.
- 7.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Pelleres, Eduardo. Tercera edición. México, 1983.
- 8.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XXV. Industria Gráfica del Libro, SRL. Buenos Aires, 1977.
- 9.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Tomario de Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1985.
- 10.- REVISTA EVIDENCIAS. Ediciones Contables, S.A. de C.V. México, 1981.
- 11.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Pérez Patón, Roberto. México, 1959.
- 12.- PERIODICO UNO MAS UNO. 13 de mayo de 1980. México.