

80
24



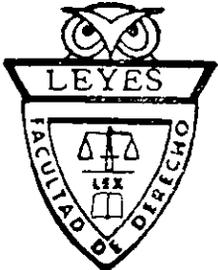
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LOS
CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ



ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D. F. 22/7/99

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi dador de vida, fiel orientador de mi destino.
¡ Gracias Señor !

A mis padres, quienes con sacrificio
han procurado la culminación de mi
carrera.

A la Universidad Nacional Autónoma de
México, Alma Mater, en mi preparación
profesional.

A mis hijos Omar y Marlena, motores
significativos de mi existencia, y, paz
espiritual.

A Martha:

Mi compañera perenne y factor
determinante en nuestro equilibrio
emocional y sentimental.

A las Familias:

Carmona González y Ortega Sánchez,
espíritu generador de mi realidad.

A todas aquellas personas que colaboraron en la consecución de este modesto trabajo, que me han distinguido con su fina amistad y desde luego, saben a quienes me refiero.

Al Lic. César García Lara, por brindarme la oportunidad de colaborar en su diligente trayectoria dentro del foro laboral.

A la Junta de Conciliación y Arbitraje,
parte integrante de mi tiempo productivo.

En especial, mi agradecimiento a la Lic. Lilia García Morales, por su amistad y apoyo desinteresado en la asesoría de este trabajo.

¡ Gracias Lili !

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

	Pág.
1. TRABAJADOR	1
2. PATRON	4
3. INTERMEDIARIO	5
4. RELACION DE TRABAJO	7
5. CONTRATO DE TRABAJO	9
6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	11
7. LOS CONFLICTOS LABORALES.	13
7.1. CLASIFICACION	15
8. PROCESO Y PROCEDIMIENTO	18
8.1. LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO	20
8.1.1. ACTOR.	21
8.1.2. DEMANDADO	21
8.1.3. TERCERO INTERESADO.	22
9. DEMANDA Y CONTESTACION	23

10. LA LITIS Y LA CARGA DE LA PRUEBA	26
11. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO	28

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. PRECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	30
2. TRIBUNALES DEL TRABAJO	36
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	42
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	45

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	49
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	50
3. REFORMA PROCESAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.	54
4. JURISPRUDENCIA.	63

CAPITULO IV

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

1. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER EL TRABAJO	79
--	----

2. EFECTOS JURIDICOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO	81
3. LA BUENA O LA MALA FE EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO	82
4. LA REINSTALACION Y SUS EFECTOS	86
5. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	87
6. PROPUESTA PARA LA CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO	94
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	100

INTRODUCCION

No deja de ser apasionante para todos aquellos que pretendemos litigar en los tribunales del trabajo, la manera en que habrá de estructurarse la mejor estrategia de defensa para beneficiar a la parte que representamos en un conflicto individual del trabajo, como consecuencia de una demanda Laboral formulada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Anteriormente, esto es, hasta antes de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1980, era muy común que, cuando el patrón comparecía en Juicio a la etapa de demanda y excepciones a producir su contestación a la reclamación instaurada en su contra, sin pena ni gloria se defendía manifestando lo siguiente: **En virtud de que el actor jamás fue despedido de su trabajo, el patrón ofrece recibirlo a laborar nuevamente, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando, solicitando se le de vista con dicho ofrecimiento para que manifieste lo que a su interés convenga.**

Esa simple manifestación traía como consecuencia que, el trabajador tuviere que acreditar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que, según su dicho, fue separado de su empleo, so pena de absolver a la patronal de las reclamaciones que se le formularon, porque aquél no demostró el despido de que dijo fue objeto.

Actualmente, el demandado que pretenda excepcionarse de esa manera, seguramente obtendrá una resolución contraria a sus intereses.

Hablar del **Ofrecimiento de Trabajo** dentro del procedimiento laboral, valga la expresión, es muy quejicoso, ya que, aun cuando continúa representando, en nuestro concepto, una de las formas más comunes, adoptadas por el patrón al producir su contestación al escrito inicial de queja, desde luego, deberá ser muy escrupuloso al proponer al operario, regrese a sus labores, pues, de no contar con todos los elementos probatorios para justificar las condiciones de trabajo, esto es, salario, puesto y horario, principalmente, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos alegados por el demandante, como lo señalan los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo y, consecuentemente, la resolución a pronunciar, lesionará severamente el patrimonio de dicho patrón.

La tesis que sustento en este trabajo, va encaminada a examinar la problemática que en la praxis ocasiona la manifestación que formula el patrón al accionante para que, la relación de trabajo continúe.

Antes de arribar al punto medular de esta exposición, previamente nos abocamos a estudiar brevemente, aquellas figuras que tienen estrecha relación con nuestra disertación, como trabajador, patrón, intermediario, etc.

Es importante también, señalar los antecedentes y el marco jurídico del ofrecimiento de trabajo, de conformidad con las legislaciones laborales de 1931 y 1970.

Este último aspecto, es muy significativo en nuestra proposición, ya que, de la valoración que efectúe la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto del ofrecimiento aludido, como de las pruebas aportadas por las partes para probar sus manifestaciones, resolverá condenando o absolviendo a alguna de ellas en el conflicto.

Por último, es nuestro empeño realizar un esfuerzo continuo de superación, para dignificar esta noble profesión, que como lo advierten algunos colegas, “da para comer, pero quita el hambre”, aun así, asumimos el compromiso de ser cada día mejor abogado, por que así nos lo ordena nuestra vocación, nuestro sentimiento y nuestra pasión por el derecho del trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Consideramos importante y necesario que, en éste primer capítulo resaltemos, aunque someramente, los conceptos que a lo largo de este trabajo habremos de analizar, ya que son parte de la estructura de este tan controvertido tema, el Ofrecimiento de Trabajo en los Conflictos Individuales contemplados en nuestro Código Laboral.

1. TRABAJADOR.

Inicialmente, la acepción trabajo nos da la idea de esfuerzo, energía, actividad humana, intelecto; ha sido considerada también como la profesión universal del hombre o como sinónimo de actividad provechosa, susceptible de valoración económica, en fin, cualquier definición sobre el particular habremos de orientarla, para los fines de este trabajo, con la visión de producción, provecho, y por que no, de un beneficio.

La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa: traba, por que es el instrumento de sujeción del hombre, el trabajo representa un impedimento para los individuos, al llevar implícito el desarrollo de cierto esfuerzo.

También se ha sostenido que su origen proviene del verbo latino laborare, que significa: labrar la tierra.

En el nuevo diccionario Enciclopédico Larousse, el término trabajo se define como: "Esfuerzo, actividad, trabajo manual, intelectual, ocupación retribuida".¹

¹ GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón, Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse, Tomo 3, Segunda Edición, México, 1984, pág.882.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su *Diccionario de Derecho*, definen el trabajo como la “actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.”²

Nuestra legislación laboral, en su artículo 3º, refiere que, “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Nuestra Carta Magna al inicio de su artículo 123, sólo hace referencia a que, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”

La ley laboral lo preceptúa en el artículo 8º segundo párrafo, considerándolo como “... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

“El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando por que lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia”.³

Esa actividad humana a la que se hizo referencia, nos lleva a conceptualizar la figura del trabajador, elemento esencial y polémico en el mundo del derecho del

² DE PINA Rafael y Rafael de Pina Vara, *Diccionario de Derecho*, Vigésimocuarta Edición, Porrúa, México, 1997, pág.481.

³ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Quinta Edición, Sista, México, 1996, pág.68.

trabajo, principalmente por que, “se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico y social de la colectividad y en factor preponderante de los cambios políticos.”⁴

La dicción trabajador ha tenido diversos sinónimos en el devenir del tiempo, como esclavo, siervo, vasallo, peón, jornalero, dependiente, operario, prestador del servicio, obrero, subordinado, asalariado y trabajador, entre otros.

Adoptando la definición contenida en el artículo 8º de la ley laboral, y que, consideramos acertada, “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, o sea, se trata de una persona individualmente considerada que, por sí misma, presta sus servicios a otra, en forma subordinada, dicho de otra manera, que quién recibe los servicios, tiene sobre el que los presta, un poder de mando en relación al trabajo contratado; por otra parte, el que los ejecuta, tiene un deber de obediencia ante la persona a quién le presta dicho servicio.

De lo anterior, es claro que el trabajador deberá ser siempre una persona física, quien recibe el servicio, puede ser indistintamente, persona física o moral.

El servicio prestado deberá hacerse en forma personal, no podrá ser delegada esa responsabilidad en favor de un tercero, aunque consideramos que, si el patrón está de acuerdo en que el trabajo lo realice un tercero, si podría haber sustitución del prestador del servicio, además deberá tener un objeto lícito, ya que así lo determina el artículo 4º de nuestro código obrero, al señalar que, “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...”

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1996, pág. 107.

De lo anterior podemos simplificar lo siguiente:

- a) Que el trabajador sólo sea una persona física.
- b) Que preste un servicio.
- c) Que este subordinado a otra persona, física o moral.
- d) Que perciba una retribución; a este último elemento, la ley le denomina, salario, por ser precisamente la cantidad que deberá pagarse al trabajador por su labor.

2. PATRON.

Como contrapartida de aquélla persona física que presta un servicio personal y subordinado surge la figura del patrón, esto es, la persona física o moral que se beneficia de esos servicios y paga el salario convenido.

Se ha mencionado que, “la palabra patrón, deriva del latín pater onus que quiere decir, carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protector, con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos”⁵, entre otros.

El término patrón, “se deduce de la posición asumida, frente al trabajador, en una relación jurídica laboral.”⁶

Por definición legal, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, artículo 10 de la ley federal del trabajo.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. pág.154.

⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Porrúa, México, 1990, pág.11.

Doctrinariamente, se utilizan diferentes denominaciones para referirse a esta figura como, locatario, empleador, acreedor del trabajo, empresario, dador de trabajo, por nuestra parte, consideramos más correcto emplear el término a que alude el precepto indicado.

Desagraciadamente, a la postre, esa protección degradó, convirtiéndose en explotación.

Consideramos que, sería más conveniente definir como patrón a, la persona física o moral que se beneficia de los servicios de uno o más trabajadores.

Hay que añadir que, si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Esto es así, porque, anteriormente se “ permitía que una persona o grupo reducido de personas comprometieran los servicios de otros, mediante un convenio común de trabajo.

Con tal práctica, se disfrazaban y con frecuencia eludían los compromisos individuales con los trabajadores y estimulados por las empresas, debilitaban y desplazaban la actividad y prestigio de los Sindicatos.”⁷

3. INTERMEDIARIO.

En seguimiento de lo asentado, cabe recordar que, una de las actividades más innobles de la historia, lo ha sido la intermediación “por que en la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una

⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, pág. 45

cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.”⁸

Es claro que, mediante la intermediación se pretende establecer la relación laboral o la ejecución de algunos actos que beneficien a una tercera persona, virtual responsable de esa relación.

Ciertamente, nuestra ley laboral hace referencia a esta figura en el artículo 12º, precisando que, “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, agregando en el artículo 13º que, “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”.

Con la disposición anterior, la ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que, podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores.

En caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios y suficientes, estamos frente a un intermediario y la empresa beneficiaria, es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Los trabajadores que presten servicio a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y, tendrán los mismos derechos que

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena Edición. Porrúa, México, 1984, pág 160

correspondan a los trabajadores que ejecuten labores similares en las empresas beneficiarias.

En otras palabras, de no existir la exclusividad del servicio, prestándose este para varios patrones, ninguno responderá de esas obligaciones, amén de que esta figura no esta regulada por la Constitución de la República.

Desafortunadamente esa figura continúa ocasionando perjuicios a los trabajadores que, urgidos de contar con recursos para mantener a su familia, se contratan con este tipo de patrones que simulan una auténtica relación laboral y asumen su responsabilidad con un tercero, normalmente insolvente.

Con certeza, nuestra Ley prevé esa situación y convierte en responsable del servicio prestado, al que se beneficia del mismo, resultando irrelevante, como ya se manifestó, que diversa persona pretenda dolosamente asumir ese cargo, desde luego, en detrimento del trabajador, quien de no ejercitar su legítimo derecho, vería afectado su patrimonio.

4. RELACION DE TRABAJO

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias del vínculo obrero patronal, es el primer nexo jurídico que se genera entre el que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla, a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que habrá de efectuarse, con la debida retribución del servicio recibido.

Esos factores determinan lo que ha dado en llamarse, relación de trabajo, pues ésta nace desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin que necesariamente exista un contrato de por medio, pero no al contrario.

“Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo, no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.”⁹

Estimamos que, la subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, si se considera que el patrón tiene la facultad de mando y el trabajador un deber jurídico de obediencia, en lo que al trabajo se refiere, así lo ha señalado nuestro código laboral al definir a aquélla, como sigue: “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Como consecuencia de lo anterior, podemos concebir la existencia de una relación laboral, cuando patrón y trabajador aceptan las obligaciones y derechos que establece la ley.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la vida del hombre y una existencia decorosa.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si en el se pactan condiciones inferiores a las consignadas en la ley, aún cuando la relación laboral subsista.

Otra hipótesis, sería el nacimiento de la relación de trabajo, ante una situación de hecho, o sea, que el trabajador preste el servicio con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de retribuir a aquél, al haberse generado derechos y obligaciones mutuas.

⁹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1998, pág.105.

El doctor Mario de la Cueva al respecto señala, “En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente”.¹⁰

5. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución.

Ante esa premisa, podemos reiterar que puede existir la relación de trabajo, aún sin el contrato respectivo.

Señala nuestra ley laboral en el artículo 20, párrafo segundo, que, “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” y agrega que éste y la relación de trabajo, producen los mismos efectos, o sea la prestación de un servicio, la subordinación y el pago del salario.

Como apunta el maestro Alberto Trueba Urbina al comentar ese precepto legal, coincidimos que, “Entre la relación y el contrato vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa, ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Sexta Edición, México, 1980, pág. 208.

normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para aportar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originan. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que, a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otros casos, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores”.

Estimamos importante señalar las diferencias entre la relación y el contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y, en la relación de trabajo, no existe acuerdo escrito sobre estas. La relación presume la existencia del contrato escrito, aun cuando admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.

La relación laboral existe desde el momento mismo en que se presta el trabajo, mientras que el contrato individual de trabajo, donde formalmente se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, obligaciones y derechos de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, esto es, que exista un lapso de tiempo, entre la fecha de celebración del contrato y el inicio de los trabajos.

Para la ley laboral, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

A mayor abundamiento, ratificamos que, ambas figuras producen los mismos efectos siendo imputable al patrón la falta de ese contrato, pues su inexistencia no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, según lo ordena la precitada ley.

6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Es loable señalar que, una de las principales preocupaciones que pueden pasar por la mente de cualquier trabajador, sea de confianza o sindicalizado, es que, en algún momento pueda perder su empleo por cualquier causa o que el patrón instrumente alguna estrategia tendiente a que aquél no pueda generar su empleo y, consecuentemente gozar de los beneficios que le otorga la Ley.

Afortunadamente, “una de las conquistas de mayor importancia en materia laboral es el régimen de estabilidad que garantiza el empleo y lo libra de la incertidumbre de la desocupación”.¹¹

Se buscan la estabilidad y la permanencia del personal en sus puestos de trabajo para conseguir, por parte del trabajador, seguridad en el empleo y por parte de las empresas, la continuidad laboral; para que, el contrato de trabajo pierda su carácter de vínculo fugaz u ocasional, transformándose en una relación duradera, que permita una plena identificación entre patrón y trabajador y un esfuerzo mutuo en su beneficio.

¹¹ MORALES, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987, pág.6.

una plena identificación entre patrón y trabajador y un esfuerzo mutuo en su beneficio.

Por ahora, habremos de anotar que, nuestra ley laboral claramente prevee la posibilidad de que un trabajador obtenga la permanencia en su empleo y advierte que, salvo excepciones, la relación de trabajo deberá celebrarse por tiempo indefinido añadiendo que, el trabajador que sea despedido de su trabajo injustificadamente, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, preponderantemente, se le reinstale en el trabajo que desempeñaba.

También, por excepción, la ley contempla la posibilidad de que un patrón, mediante laudo firme, quede eximido de reinstalar a un trabajador mediante el pago de una indemnización.

Es pertinente dejar bien establecido que, las relaciones de trabajo, tienen como objetivo esencial, el que la misma se entienda por tiempo indefinido, ya que solo por excepción, dicha relación deberá estipularse por tiempo u obra determinada.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo ordena que “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”, la misma situación sucede en el caso de la relación por obra determinada, hasta en tanto no quede concluida ésta, la relación se prorrogará, mientras no concluya la obra que dio origen a ese vínculo jurídico.

Es interesante denotar que la estabilidad del trabajo nos brinda la certeza del presente y del futuro.

Para cualquier país que desea una economía sana para vivir en paz, como objetivo primario, deberá garantizar la permanencia de los trabajadores en su empleo.

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador de permanecer en aquél, inclusive contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su separación.

La mencionada estabilidad, necesariamente se encuentra asociada a la idea de que la relación de trabajo, sea por tiempo indeterminado.

Con lo anterior podemos establecer dos tipos de estabilidad, la **absoluta** que se suscita cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver la relación laboral, por un acto unilateral de su voluntad, permitiendo únicamente su disolución, existiendo causa justificada, la que deberá acreditarse ante la autoridad laboral, una vez que el trabajador se hubiese inconformado.

En cambio, la estabilidad **relativa** se genera cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.

El principio de la estabilidad del empleo es relativo en la especie, ya que la ley determina los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de dar cumplimiento al contrato de trabajo, si, indemniza al trabajador conforme a la ley.

“En virtud de lo anterior, se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello, puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón”.¹²

7. LOS CONFLICTOS LABORALES.

¹² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Quinta Edición, Porrúa, México, 1984, pág.555.

Para entender lo que es un conflicto laboral o del trabajo, es necesario conocer primariamente, el origen y, su peculiar naturaleza.

Etimológicamente, deriva del latín *conflictus*, de *confligere*, que significa: chocar.

La dicción conflicto, de acuerdo a lo señalado por los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su bien documentado diccionario jurídico, aludiendo a Carnelutti, denota, “colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro”.¹³

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros define, a nuestro parecer, en forma precisa al conflicto del trabajo apuntando que, “es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.¹⁴

No es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo, sino está vinculado a una relación laboral, cuando, éstas propias relaciones de trabajo provocarán también la variedad de conflictos.

Tan es así que, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 establece que “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas”. Por su parte el numeral 621 de ese Código, estipula que, “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en

¹³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. Cit. pág. 181.

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Trillas, México, 1997, pág.41

cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Los conflictos de trabajo más que otros conflictos, son susceptibles de solucionarse por la vía autocompositiva, es decir, por un arreglo directo entre las partes en pugna, sin la intervención, para la solución, de un tercero.

Desde el punto de vista individual, podemos citar el caso del despido de un trabajador, este recurre ante el patrón y, el problema se arregla, sin necesidad de plantearlo a la autoridad, en este caso no hubo proceso, pero si existió el conflicto laboral.

7.1. CLASIFICACION.

Tomando en cuenta que los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos existentes entre la clase trabajadora y la patronal, estos pueden producirse, atendiendo a los sujetos:

- a) Entre los trabajadores y el patrón v.g.: despido, petición de firma del contrato colectivo.
- b) Entre trabajadores v.g.: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- c) Entre patrones v.g.: disputa de un jugador entre dos clubes deportivos.
- d) Entre trabajadores y patrones con terceros vinculados con la relación laboral.
- e) Intersindicales v.g.: detentación de un contrato colectivo de trabajo.

Atendiendo a la naturaleza intrínseca del problema o del tipo de interés que está en pugna, los conflictos se clasifican en:

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

En la clasificación de los conflictos obrero-patronales, en individuales y colectivos, la base es la naturaleza de los intereses en disputa. Por ésta circunstancia, podemos decir que, los conflictos individuales son aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir de personas y no afecta el interés de toda la comunidad de trabajadores, respecto de un derecho concreto.

Los conflictos de trabajo individuales son los que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo, afectando los intereses de uno o varios trabajadores.

Los conflictos colectivos, por el contrario, con aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo, contrato-ley o en la Ley Federal del Trabajo.

Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto obrero patronal, de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un proceso y contra un mismo patrón no transforma la naturaleza del conflicto, pues la importancia fundamental de esta distinción consiste en que, tratándose de conflictos obrero patronales de carácter

colectivo, el que lo determina es el interés de una colectividad considerada como unidad.

Respecto del conflicto jurídico señalamos que, son aquellos referidos a la interpretación o aplicación de un derecho actual, en estos, la cuestión que se debate es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica, en favor de quien le corresponde ese derecho, por esto, los conflictos jurídicos siempre se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente, como se manifestó anteriormente.

El conflicto económico o conflicto de intereses, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente. A crear un derecho nuevo, o inclusive suspender o suprimir condiciones en las que se presta el servicio.

Planteado el problema ante la autoridad y, substanciado el procedimiento, resuelve, por ejemplo, aumentar o reducir personal, jornada, semana de trabajo, o los salarios, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; en ningún caso podrá reducir los derechos consignados en la Constitución y en la ley, en perjuicio de los trabajadores.

Finalmente, atendiendo a la norma jurídica, los conflictos pueden generarse, por:

- a) Violación a un derecho
- b) Violación a una norma de trabajo
- c) Inexistencia de condiciones de trabajo justas
- d) Desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.
- e) Incumplimiento de lo pactado
- f) Insometimiento al arbitraje

Una vez que se produjo el problema, la parte afectada puede plantear el conflicto de trabajo, directamente a su contraparte o ante la autoridad jurisdiccional, iniciándose, en su caso, el proceso.

8. PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

Inicialmente, habremos de señalar que, el proceso en la forma de solucionar un conflicto con la intervención de un tercero ajeno a aquel, su actuación será imparcial.

En la doctrina, a ésta figura se le denomina **heterocomposición**, ya que no corresponde a una de las partes resolver el conflicto por sí mismo, como en la autotutela, ni tampoco a ambas partes como en la autocomposición, en la que es factible que los interesados solucionen su conflicto, mediante pacto, cesión de sus respectivas pretensiones o renuncia a éstas.

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario de derecho puntualizan que, proceso y juicio es el “conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del Juez competente”.¹⁵

El ilustre maestro Carlos Arellano García, define al proceso como “El cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas”.¹⁶

¹⁵ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Vigésimacuarta Edición, Porrúa, México, 1997, pág.420.

¹⁶ ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso, Sexta Edición, Porrúa, México, 1997, pág.6.

Al respecto, Néstor de Buen dice del proceso: “que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la justicia o de la seguridad jurídica”.¹⁷

En nuestra opinión, desde luego respetando la jerarquía de los connotados en la materia, **proceso** es la facultad que tienen las partes en conflicto para exponer tanto sus pretensiones, como su defensa ante el órgano jurisdiccional que, mediante resolución, dirimirá la controversia.

Respecto del procedimiento, ya señalamos en otras palabras que, es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto.

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

El autor Marco Antonio Díaz de León, a nuestro juicio, distingue claramente los vocablos **proceso** y **procedimiento**, al afirmar que, el primero, “es el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio judicial; es un método de debate sirviente para constatar la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones deducidas por las partes; es un conjunto de reglas, posibilidades y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia, se debe tutelar en la sentencia definitiva”.¹⁸

¹⁷ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1998. pág. 15

¹⁸ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Op. Cit. pág. 38.

“En cambio, el procedimiento, a diferencia del proceso que tiene como fin resolver jurisdiccionalmente un litigio, vía sentencia, careciendo de esa finalidad se reduce a un conjunto de actos procesales, coordinados entre sí y dirigidos hacia un determinado objetivo, que puede ser de naturaleza administrativa, legislativa y no necesariamente jurisdiccional”.¹⁹

8.1. Las Partes en el Procedimiento

Desde un punto de vista meramente jurídico, se considera **parte**, a las personas que intervienen en un juicio, ya sea que tengan un interés directo en él, o que puedan ser afectadas por la resolución que en dicho juicio se dicte.

Como se puede observar en esta definición, se entiende como **parte** a sujetos de derecho; es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones.

Ahora bien, partiendo de la premisa anterior, se determina que todo proceso laboral supone tres sujetos, fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia.

Decimos fundamentales, porque, como lo señalaremos, podría intervenir el denominado tercero interesado.

Continuando con la idea de **parte** debemos entenderla como aquella que reclama una decisión jurisdiccional, respecto a la prestación que en el proceso se contiene o sea los sujetos de la acción, y sujeto del juicio al que decide en relación con la contienda.

¹⁹ Ibid. Págs.42 y 43.

Para esos efectos, que quede claro que **accionante** se utiliza en sentido amplio, sea el que ejercita una acción o quién opone una excepción, actor, demandado, incluso un tercero.

8.1.1. Actor.

Tradicionalmente, el vocablo actor, en el campo del derecho del trabajo, se ha reservado para designar al demandante, esto es, aquél que promueve una demanda ante los órganos de jurisdicción.

En sentido estricto, tan actor es el demandado como el reclamante, cuando actúan en el proceso.

Nuestra ley reglamentaria, claramente distingue los vocablos actor y demandado, al señalar que aquél es quien ejercita una acción, mientras que el segundo, opone excepciones y defensas.

El actor dentro del juicio es quien expone su demanda, ratificándola o modificándola, en caso de ser reconvenido, pasaría a ser demandado y éste actor en esa contrademanda.

8.1.2. Demandado.

En contraposición al facultado para activar el órgano jurisdiccional, se coloca el demandado que, es aquél en contra de quien se ejercita la acción y que opone excepciones y defensas para tratar de destruir las pretensiones reclamadas a través de la acción.

El diccionario al que nos hemos venido refiriendo se limita a concretizar que demandado es “la persona que es demandada”.²⁰

La ley de la materia enfatiza que, expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda, oralmente o por escrito, en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

8.1.3. Tercero Interesado.

Quedó establecido que, dentro del proceso laboral, concurren el actor, el demandado, pero también está obligado a comparecer a juicio aquel que considere que sus intereses podrían verse afectados con la resolución que se dicte en juicio, lo que podrá realizar voluntariamente o, en su caso, que, a petición de alguna de las otras partes contendientes o a instancia de la propia autoridad que para allegarse de elementos y producir su fallo, sea llamado por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es muy común que, en un conflicto individual concorra el demandado a producir contestación a la queja planteada en su contra y aduzca que la relación de trabajo se estableció con una persona completamente diversa y ajena a ese juicio.

En ese tenor, cualquiera de los contendientes, inclusive la autoridad podrá autorizar el llamamiento para que, esa persona ajena al conflicto, acredite su interés jurídico y manifieste lo que a su interés convenga, evitando ser lesionado con la

²⁰ DE PINA. Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. Cit. pág. 222

resolución que se pronuncie, pero más importante, garantizar que pueda ser oído y vencido, como lo consagra la Constitución en su artículo 14.

Es de explorado derecho que no es potestativo para la Junta llamar o no a un tercero. Es una obligación clara y terminante que se desprende del precepto antes referido.

Desde nuestra óptica, creemos que por la importancia que reviste el que un tercero pueda aportar elementos para que la autoridad entre en aptitud de dirimir la controversia, deberá ser respetado su derecho, hasta antes de declarar cerrada la instrucción y no sólo al agotarse la etapa de demanda y excepciones, aún cuando en esta se haya fijado la litis.

9. DEMANDA Y CONTESTACION.

El vocablo demanda, nos sugiere la posibilidad de suplicar, pedir, rogar, solicitar algo.

Jurídicamente, el diccionario de derecho a que hemos hecho alusión, lo define como un "Acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la revuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado".²¹

El connotado maestro Euquerio Guerrero, en nuestro concepto claramente define la demanda como "La petición de quien se siente titular de un derecho para

²¹ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho Op. Cit. pág.221.

pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva".²²

En nuestro derecho procesal del trabajo la acción procesal se ejerce desde el momento en que se presenta la demanda ante la autoridad.

La principal característica es que, se formule por escrito, acompañando una copia de la misma para cada demandado.

No se requiere formalidad alguna en el escrito, aun cuando es importante que por lo menos, contenga el nombre de quien promueve, el de la persona a la que ha demandado, su domicilio, la acción que ejercita, los hechos que constituyen la reclamación, el monto del salario, el fundamento legal y en especial, los puntos petitorios, sin olvidar la firma de la queja.

Con la idea proteccionista hacia el trabajador, la Junta del conocimiento tiene obligación legal de requerir al promovente para que corrija la demanda o cualquier deficiencia en la misma que, pudiese traer consigo, una resolución contraria a sus intereses. aun más, de ser reconvenido en juicio, se le faculta para que conteste de inmediato o en su caso pida fecha para que proceda a efectuarlo.

El efecto de "la presentación del escrito de demanda interrumpe la prescripción de las acciones en contra de quien resulte ser el patrón del trabajo, inicia el procedimiento laboral, genera la relación jurídica entre el actor y la autoridad fñcando la competencia de la junta ante quien se presenta la demanda".²³

²² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Novena Edición, Porrúa, México, 1996, pág. 485.

²³ CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1997, pág. 66.

En anteriores apartados, referimos la existencia del actor y del demandado, quedando establecido que ante la existencia de un conflicto laboral, el actor precisará los puntos petitorios, después de haber activado al órgano jurisdiccional mediante su demanda.

Como consecuencia de lo anterior, el demandado tiene obligación legal de formalizar su punto de vista, en relación a las imputaciones que se le han formulado por escrito.

Ese acto formal, en la doctrina y en el ámbito legal se le denomina contestación, esto es, la “institución por medio de la cual el demandado hace valer sus derechos ante la autoridad, respondiendo así a las peticiones de su contraparte”.²⁴

Consideramos que, precisamente, es en la contestación a la demanda donde se establece la relación procesal entre el demandado, su contraparte y la autoridad encargada de decir el derecho.

Lo anterior, desde luego, aun cuando no se produzca la contestación a la queja, debido a la incomparecencia del patrón en el juicio, por ejemplo.

El demandado procederá a rendir su contestación refiriéndose a los hechos contenidos en el escrito inicial, afirmando o negándolos.

Podrá hacer mención que algún hecho pueda ignorarlo por no ser propio o, agregar las explicaciones que estime necesarias.

²⁴ CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág.68

Opondrán aquellas excepciones que traten de destruir la acción o bien de diferir su ejercicio, en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos, legalmente designados excepciones.

En cambio, la defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

No hay que olvidar que, la contestación a la demanda podrá formularse en forma oral, o por escrito, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que sea admitida prueba en contrario.

Se puede dar el supuesto que el patrón no conteste la demanda, en su caso, podrá aun demostrar que no existió el despido, que no son ciertos los hechos o que el actor, no fué trabajador o patrón, inclusive, este podrá reconvenir al actor, convirtiéndose en demandado, con la obligación de formular contestación y ofrecer las pruebas que a su derecho corresponda, en ese acto, o en la fecha que señale la autoridad.

10. LA LITIS Y LA CARGA DE LA PRUEBA.

La controversia aludida en el apartado que antecede es nuestro objetivo para este punto a tratar.

Partiremos señalando que la dicción litis proviene del latín, Lis, Litis, que significa: pleito.

En derecho procesal se entiende por litis, la esencia de ese litigio o sea, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación.

Sirve para señalar las cuestiones de hecho y de derecho sujetas a conocimiento y decisión por parte del órgano de jurisdicción.

Ahora bien, es interesante precisar el momento procesal laboral en que se genera la controversia legal, o sea la litis.

El Dr. Miguel Borrel Navarro en su libro, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, sobre el particular, apunta lo siguiente: “todo proceso es un enfrentamiento de las partes, pero es al iniciarse, cuando el demandado contesta la demanda, oponiéndose y dice que no es cierto lo que se le reclama, y en su caso alega excepciones, es cuando se genera o crea la litis, y esta es la litis de fondo, la principal, aunque generalmente se producen y se suceden diversas litis incidentales en el proceso. También es de resaltar que, puede haber litis sin expresa controversia, en el caso que el demandado no conteste la demanda oponiéndose a ella en forma expresa, no hay contestación en el juicio, y en esos casos el juez considera una litis presuntiva”.²⁵

En el juicio laboral, es en la etapa de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se fija o establece la litis, una vez que el actor ratificó su escrito inicial y el demandado suscitó controversia respecto de los hechos contenidos en el libelo.

Una vez que los contendientes definieron su posición en el conflicto, tendrán la imperiosa necesidad de probar las extremos de su alegación, para obtener una resolución favorable a sus pretensiones.

Por ahora, baste decir que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de

²⁵ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Op Cit. pág.513

los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba en juicio los documentos que legalmente tiene obligación de conservar en la empresa, presumiendo ciertos los hechos alegados, de no hacerlo en el momento oportuno.

La ley laboral señala que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre las normas y condiciones de trabajo, a no ser que se invierta la carga de la prueba, y sea el trabajador el responsable de acreditar el despido alegado, cuando el patrón le ofreció el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

11. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Es muy común que, cuando en un juicio laboral, el demandado produce contestación a la reclamación formulada en su contra por el accionante, manifieste a la autoridad ante la que comparece, que no existió el despido alegado y por consiguiente ofrezca al trabajador la continuación de la relación laboral, mediante su reincorporación al empleo.

La autoridad resolutora determinará al momento de pronunciar el laudo que dirima la controversia, si el trabajo propuesto tuvo como intención por parte del patrón, el que, en verdad se hubiese efectuado, con el ánimo de continuar prestándose el servicio o sólo como un pretexto para que sea el trabajador el que cargue con esa obligación demostrativa.

Será motivo de análisis de todas y cada una de las constancias y actuaciones del juicio, de las pruebas ofrecidas por las partes y del desahogo de estas, para que, la autoridad realice la respectiva calificación de la propuesta a la reubicación solicitada por el demandante y aceptada por la patronal.

De ese estudio integral se pronunciará el laudo, desde luego, en forma congruente con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en juicio oportunamente.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1.PRECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

La historia del derecho del trabajo se encuentra reflejada fielmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917.

En ese precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que, con anterioridad a la promulgación de esa carta magna, buscaba la consolidación de un régimen de derecho, que le permitiera desarrollarse dentro de un sistema de legalidad.

Durante el siglo pasado, prácticamente no existía el derecho del trabajo; en su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones de la época colonial, como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, orientadas a proteger la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo.

Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes para ayudar a los indios, pero, finalmente estimamos que no cumplieron con su cometido, por continuar la desigualdad entre el indio y el conquistador.

No obstante lo anterior, creemos que esos ordenamientos constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecer disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo y a la prohibición de las tiendas de raya, principalmente.

En 1857, el Constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal de las industrias y empresas particulares se frenó la constitucionalización del derecho del trabajo.

Es hasta 1904, en el Estado de México, que don José Vicente Villada expidió la Ley de Accidentes en la que se ordenaba a la empresa o negociación a pagar, independientemente del salario que correspondiera al asalariado por su trabajo, otra cantidad igual, para el caso de que sufriera un accidente de trabajo que le ocasionare una lesión o la muerte.

Dos años después, Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una Ley más completa e importante en materia de accidentes laborales, sirviendo de base a otras legislaciones estatales como la de Gustavo Espinoza Mireles, en Coahuila.

El 30 de mayo y el 3 de junio de 1906 fueron reprimidas en forma sangrienta las huelgas de Cananea y Río Blanco, hechos que, ligados a la acción y al Programa del Partido Liberal Mexicano, irían preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.

Ese Programa, en el aspecto laboral señalaba la contratación mayoritaria de trabajadores mexicanos; igualdad salarial para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a menores de catorce años de edad; jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario o semanal; salarios mínimos; trabajo a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de descuentos y multas con cargo al salario; pago semanal; prohibición de tiendas de raya; anulación de las deudas campesinas; indemnización por accidentes de trabajo, resaltando la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera y con ello el antecedente mas formal del derecho del trabajo en México.

Posteriormente, las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco contemplaban, además de los riesgos de trabajo, cuestiones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada de trabajo y a la seguridad social.

En 1914, Cándido Aguilar, nativo de Veracruz, expide para su Estado una ley, duramente criticada y atacada, al contener importantes innovaciones que garantizaban de manera más efectiva un mínimo de derechos a los trabajadores. Con esta ley y con la de Agustín Millán, también de ese Estado, se aseguró definitivamente el derecho de asociación profesional que, en gran parte contribuyó a que nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica independiente del derecho civil.

En Yucatán, Salvador Alvarado en 1915 expidió las leyes denominadas **Las Cinco Hermanas**, contemplaban disposiciones en materia agraria, hacendaría, de catastro, del municipio libre y desde luego del trabajo, ésta última legislación reconoció y estableció algunos de los principios básicos que, posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los derechos mínimos que deben gozar los trabajadores, reglamentó las instituciones colectivas, a saber: las asociaciones, los contratos colectivos y huelgas y en el campo del derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de las mujeres; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó **El Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje**, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, como lo analizaremos en el siguiente punto a tratar.

So pena de equivocarnos, estimamos que con la Ley de Salvador Alvarado, quedan definidos mas claramente los conceptos que a la postre originarían el nacimiento del ofrecimiento de trabajo, como son, el salario, el horario y finalmente, la categoría de los trabajadores

Hemos señalado que el Derecho Mexicano del Trabajo surgió con un profundo contenido social en la Constitución Política de 1917.

Para elaborar la nueva Constitución, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, hacia finales de 1916. Iniciadas las sesiones, el propio Carranza envió un proyecto de Constitución a la Asamblea, mismo que fue criticado, porque no contemplaba las principales reformas sociales .

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 adición 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.

El maestro José Davalos, en nuestro concepto, acertadamente sostiene que, "Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe ".²⁶

Fue al discutirse ese artículo cuando se plantearon los temas trascendentes, relativos a los derechos de los trabajadores, que eran ajenos al capítulo de las

²⁶ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1998, pág. 62.

garantías individuales, por lo que se tomó el acuerdo de retirar el dictamen e integrar una comisión que redactara un nuevo proyecto de dicho artículo y de otro que contuviera las normas protectoras de la clase trabajadora.

La comisión redactora estuvo formada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos, con la participación de otros distinguidos diputados constituyentes, como Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez y Héctor Victoria.

Héctor Victoria advirtió que el artículo 5º debía trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislarse en materia de trabajo, entre otras, jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno para las mujeres y menores, accidentes de trabajo e indemnizaciones .

“Sin mencionarlo, anticipó los principios del futuro artículo 123 de la Constitución”²⁷

Froylán C. Manjarrez , mencionó en la Asamblea, la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Como conciliador, con el ala radical de la Asamblea Constituyente, José Natividad Macías, comisionado del Presidente Carranza, apoyó la decisión de formar un título especial para el trabajo y presentó un nuevo proyecto, que contenía lo que, en su concepción debían constituir las bases del derecho del trabajo.

²⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, pág. 18.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouiáx, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base, el proyecto de Natividad Macías .

Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La Comisión no hizo modificaciones de fondo y, el día 23 de enero de 1917, el Congreso Constituyente de Querétaro, rompiendo los moldes clásicos de las constituciones, aprobó en definitiva, el texto del artículo 123, consagrando los derechos mínimos de los trabajadores.

En su texto original, la fracción XXII de ese precepto establecía: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a **cumplir el contrato** o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. 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 sean 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.”

Consideramos que el legislador, desde ese lejano año de 1917 previó la posibilidad de que el trabajador pudiera regresar a sus labores, cuando el patrón negare haberlo despedido del empleo, pensando tal vez en lo que ahora denominamos , **estabilidad en el empleo**.

2. TRIBUNALES DEL TRABAJO.

El término Juntas de Conciliación y Arbitraje, aparece en el texto de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, no obstante que en el Diario de Debates de la Constitución de 1917, los Constituyentes emplearon varias denominaciones y así utilizaron el de Tribunales de Trabajo, Tribunales de Arbitradores, Juntas de Avenencia, entre otros.

Algunos procesalistas consideran que, el señalamiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje no es apropiado; dada la naturaleza y función que desarrollan tales autoridades, son verdaderos tribunales del trabajo, por ser un organismo que, de acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, intervienen en la resolución de los conflictos obrero-patronales. consecuentemente, la terminología de Junta de Conciliación y Arbitraje, en su concepción gramatical, se aparta del concepto real de Tribunal del Trabajo, porque la palabra **Junta** implica reunión de personas para tratar un asunto, dando la idea de algo esporádico, lo que no está de acuerdo con la función de los tribunales de trabajo que, son organismos integrados de manera colegiada, en forma permanente, para el conocimiento y resolución de los conflictos que se someten a su jurisdicción.

Con anterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, existía una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como en el adjetivo, pero carecían de uniformidad porque la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo correspondía a cada uno de los Estados de la República, a excepción del Distrito Federal, en donde el Congreso de la Unión era el facultado para legislar y el Departamento de Trabajo para aplicar dichas leyes.

Las leyes Estatales, inspiradas en doctrinas extranjeras, dieron pauta al legislador para que plasmara dentro del artículo 123 Constitucional, los organismos encargados de conocer los conflictos entre trabajadores y patrones, que hoy conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje; entre otras citamos la ley de accidentes y Enfermedades Profesionales del Estado de México de 1904 y la ley de accidentes de trabajo del Estado de Nuevo León en 1906, quienes desde entonces abordaron el problema del establecimiento de autoridades especiales, encargadas de la aplicación de estas leyes. Es pertinente hacer notar que en ambos Estados, los problemas ocasionados por la aplicación de esas leyes, eran conocidos por el Poder Judicial del orden común.

En el año de 1914, es donde encontramos los primeros intentos para establecer tribunales de trabajo, en las leyes del 7 y 19 de octubre, promulgadas respectivamente por el General Manuel Aguirre Berlanga, en el estado de Jalisco y del también General, Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz. La primera de ellas, estableció las Juntas Municipales, para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; tres Juntas deberían funcionar en cada municipio; una para la agricultura, otra para la ganadería y la última para las demás industrias. La segunda Ley previó la creación de las Juntas de Administración civil, encargadas de escuchar las quejas de los obreros y patrones en Veracruz, dirimiendo las diferencias que entre ellos se suscitaban. Estas Juntas de Administración Civil sustituían a las autoridades municipales de esa época y sus actividad era una novedad en materia política y en la administración pública.

Una de las leyes que más contribuyó a la conceptualización de las Juntas, de acuerdo con el Constituyente, fue la promulgada en 1915, por el General Salvador Alvarado, en Mérida Yucatán, al crear el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, exclusivo para la jurisdicción obrero patronal, introduciéndose en nuestro país, por primera vez, las bases de una integración tripartita para organismos encargados de impartir la justicia laboral y la separación

de las funciones de conciliación y arbitraje, creando las Juntas de Conciliación, independiente del Tribunal de Arbitraje .

Las Juntas y el Tribunal, aplicaban en su integridad las leyes del trabajo con facultad de imperio para imponer decisiones. El tribunal de arbitraje, al amparo de la citada ley, se conformaba con un representante de la clase trabajadora, uno de la patronal y un Juez Presidente que era el elegido por las Juntas de Conciliación, quienes ejercían funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales del estado de Yucatán.

Dos años después, en la constitución de 1917, en sus fracciones XX y XXI, se establecieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes obreros, patronales y del gobierno, encargándose de resolver las diferencias que se suscitaban entre el capital y el trabajo. No obstante, dichas fracciones no especificaban nada, en relación con el desarrollo de las funciones de conciliación y arbitraje, ya que de acuerdo con el Constituyente, la reglamentación de cada estado, sería la encargada de establecer si tales Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían órganos de carácter permanente o si se reunirían en forma accidental u ocasional.

Respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no estamos de acuerdo con lo que en su momento consideró José Natividad Macías, al señalar que aquellas tenían funciones de Juntas de Avenimiento, para que hubiera un órgano que pusiera en relación a trabajadores y patronos en los conflictos colectivos de naturaleza económica, a fin de canalizar por la vía conciliatoria la solución de los mismos, pero sin asignarles facultades de decisión que obligasen a los trabajadores, porque no querían que fuesen Tribunales análogos a los judiciales, de los que desconfiaban, porque consideraban que en ellos, los trabajadores estarían en condiciones de desventaja

en los litigios con los patrones. Se excluía del conocimiento de estas Juntas los conflictos individuales y los colectivos jurídicos.

En 1924 , Narciso Bassols sostenía que el problema no debería plantearse acerca de si las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran o no Tribunales en sentido estricto, sino, sobre la categoría de los conflictos de que deberían conocer y éstos eran exclusivamente los de carácter colectivo y sugiere la creación de otros Tribunales de Trabajo especializados, que tuviesen la competencia para conocer y resolver los conflictos individuales.

Es de señalar que de 1917 al mes de febrero de 1924, la H . Suprema Corte de Justicia sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran autoridades administrativas y no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia solo se circunscribía a los conflictos de orden colectivo, sin embargo, en ese mismo año la Suprema Corte modificó su criterio para sostener que las Juntas eran tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos, como los individuales.

Pero en 1930, el propio Bassols sostuvo "que de acuerdo con los requerimientos de la Constitución de 1917 y las necesidades de la clase trabajadora, no debería hablarse ni de Juntas de Conciliación y Arbitraje ni de Tribunales comunes, sino de verdaderos Tribunales de Trabajo , y organizarse como tales sin incurrir en las formas anticuadas del procedimiento civil, que resultaban inadecuadas para la necesaria celeridad de los procedimientos laborales."²⁸

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde su creación en 1917, tienen naturaleza de tribunales, cuya competencia

²⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989, pág. 64

abarca tanto los conflictos individuales como los colectivos; por su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al poder ejecutivo, porque a él le toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetos jerárquicamente ni están obligados a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y las normas del proceso judicial.²⁹

Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen por objeto el conocimiento y la decisión de los conflictos de trabajo, también tienen por misión, asignar lo que debe corresponder a cada uno de los factores de la producción en el proceso económico y dirimir las controversias jurídicas que surjan sobre interpretación y cumplimiento de las relaciones jurídicas de trabajo y de las normas que le sean aplicables.

Para el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina, las Juntas de Conciliación Arbitraje, son autoridades u órganos estatales que no pertenecen a ninguno de los clásicos poderes políticos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, en que Constitucionalmente se divide para su ejercicio el Supremo Poder y de los Estados, forman una especie de cuarto poder autónomo del Estado de derecho social, con función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores en el proceso laboral.³⁰

En razón de su naturaleza social señala dicho autor, por ningún motivo deben asimilarse a los Tribunales Judiciales, pues sus funciones no corresponden al Estado Político sino al social o sea que "son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social que constituyen un cuarto poder, independiente de los clásicos poderes, Ejecutivo, Judicial y Legislativo, que deciden

²⁹ CFR-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1984, págs. 44-46.

³⁰ CFR-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971, pág. 247.

jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios, o entre una misma clase, o bien las que surjan con el Instituto Mexicano del Seguro Social en lo relativo a riesgos profesionales y seguros sociales. La función social de los tribunales del trabajo es esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicatoria para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre”.³¹

Desde nuestro particular punto de vista, consideramos válido denominarlas Juntas de Conciliación y Arbitraje, no solo por su antecedente Constitucional sino por que **Junta** significa reunión colegiada, representación de los sectores productivos, trabajo y capital, aunado al del gobierno, que decide la cuestión litigiosa planteada. De Conciliación y Arbitraje por que el proceso abarca esos dos periodos, el primero que procura avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo, y de no ser posible este último, el del arbitraje, entendido como la facultad de que esta investido el órgano Jurisdiccional que conoce y resuelve el conflicto, ese órgano lo conocemos como Junta de Conciliación y Arbitraje .

Las tendencias absorbentes del gobierno federal han restado a los estados, buena parte de las facultades que les confiere la Constitución para legislar en diversas materias.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltas por dichos órganos, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971, pág.249.

Recordemos que, vivimos en una forma de Estado Federal y que, conforme a nuestro régimen constitucional, la Federación tiene facultades expresas y limitadas en materia laboral, si bien la ley Federal del Trabajo es una legislación que debe ser aplicada en todo el territorio nacional por ser el Congreso de la Unión, el único facultado para expedir leyes en esta materia, según el artículo 123 de la constitución; esto no quiere decir que, para su aplicación, por lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional, esté reservado también a la Federación. En esas condiciones, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es la que dirime las controversias que se suscitan en el campo federal laboral y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la resolutora de los conflictos en sus propias entidades, que por exclusión, no corresponden a la Federación.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como anteriormente apuntamos, en el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo.

Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del preambulo del artículo 123, para que solo aquel contara con esa facultad .

Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y, contando con el consentimiento unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas.

A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El Congreso que tenía facultades exclusivas para legislar en materia de trabajo, propuso una comisión a la que encomendarían lo que sería el primer proyecto de Código Federal del Trabajo; esa comisión estaba integrada por los juristas Práxedes Balboa, Enrique Delhumeau y Alfredo Iñárritu, por instrucciones de Portes Gil .

Ese proyecto , presentado en el mes de julio de 1929 , dio origen a acaloradas discusiones, principalmente del sector obrero, que basaba su oposición en los errores que contenía en materia sindical y de huelga y una clara antipatía hacia el Presidente, lo que ocasionó que fuese rechazado.

La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, derogando todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo, según el texto del artículo 14 transitorio.

Es pertinente mencionar que la Ley de Salvador Alvarado en Yucatán y la de Cándido Aguilar en Veracruz influyeron en las subsecuentes leyes con que contaba cada Estado, porque abundaron respecto de la libertad sindical y el derecho de huelga y se tomaron en cuenta los intereses sociales y económicos de cada región.

Tomando en consideración que, los conflictos colectivos de los trabajadores mineros, textiles y ferrocarrileros de aquella época ocasionaban problemas de carácter general a la economía nacional, la Secretaría de Industria emitió tres circulares que establecían criterios de competencia por materia, para conocer su problemática, a saber:

a.- Circular del 28 de abril de 1926, en la que se dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos de los ferrocarrileros, serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la propia Secretaría.

b.- El 5 de marzo de 1927, giró una nueva circular precisando que los conflictos de los trabajadores mineros, habrían de resolverse por la Secretaría de Industria, declarando de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a esa Industria.

c.- Por último, el 18 de marzo de 1927, giró una tercera circular en la que se determinó que, los conflictos de la industria textil, se canalizarían para su resolución al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato-ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República .

Esas circulares darían pauta al Constituyente para encomendar, desde entonces, la distribución de los conflictos a órganos especializados, lo que ahora conocemos como distribución de competencia.

Ante lo innovadora que resultó la Ley para su época, e independientemente de sus valores reales, en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debemos ubicarla en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones entre obreros y patrones .

Para concluir este apartado puntualizamos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no encontramos ningún antecedente concreto sobre el ofrecimiento de trabajo.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La elaboración de la nueva Ley federal del trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente por que la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 de nuestra ley constitucional, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

La ley laboral vigente tiene como antecedente de su creación, dos proyectos, el primero data del año de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada para ese efecto por el Presidente Adolfo López Mateos, designando como miembros de la misma al Secretario de Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, a la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, al licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y al maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Don Mario de la Cueva .

Este proyecto inicial, de acuerdo al docto maestro “exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, y XXXI, del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.”³²

A su vez, la Suprema Corte había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, por lo que requería corregir ese error, relativo a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La reforma constitucional a que hacía mención el doctor De la Cueva fue aprobada, y en esa virtud, los trabajos concienzudos de la comisión se quedaron en el escritorio del Presidente de la República, no fueron presentados como anteproyecto, aun cuando sirvieron de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

“Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.”³³

Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva durante varios meses del año que precedió a la formulación del proyecto entregado al Primer

³² Ibidem, págs. 56, 57.

³³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1998, pág. 73.

Mandatario, quien acertadamente lo remitió a los sectores interesados para la externación de su punto de vista, la clase patronal omitió cualquier comentario sobre el particular, no obstante, se invitó a los sectores para la discusión del proyecto por conducto de sus comisionados. El sector empresarial pretendió modificaciones de carácter procesal, pues le era difícil aceptar conceptos como prima de antigüedad, aguinaldo, más días de descanso, indemnizaciones por reajuste, interrupción de la jornada de trabajo para reposo del trabajador, integración de salario, por señalar algunas; por su parte el sector económicamente débil asumían una actitud de sumisión, al considerar la reforma como una orden presidencial, aun cuando de sus propuestas, se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga .

Con las observaciones realizadas por los sectores, se remitió la iniciativa al Congreso de la Unión para su aprobación, tomando en consideración que como lo puntualiza el doctor de la Cueva "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que debe modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización."³⁴

Después de una revisión final de la Comisión respectiva, se observó que el proyecto no sufrió modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1984, pág. 61.

La nueva Ley fue aprobada y se publicó en el Diario Oficial del 1° de abril de 1970, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En nuestra opinión, la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien es cierto, se apegó hasta lo posible al mandato constitucional que le dio vida, también lo es que en su aplicación se han dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, ya que los órganos de análisis y aplicación, muchas veces orientan su criterio basado en opiniones de orden político y no de aplicación social y jurídica, como lo fue por ejemplo en el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, en el que los emplazamientos a huelga formulados por los sindicatos en demanda de aumento salarial, en virtud de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, eran aceptados por la autoridad, no obstante resultar improcedentes al no tener sustento legal, ya que la propia ley contemplaba los supuestos para la substanciación, mediante los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A mayor abundamiento, corresponderá a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a los Tribunales Colegiados, a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso, al Congreso de la Unión, formular las respectivas adecuaciones en relación con la realidad económica y social de un determinado momento histórico, aplicando debidamente la Ley, para lograr un verdadero equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital y como consecuencia, la anhelada paz social.

Para concluir este capítulo, y a reserva de analizar más adelante en forma particularizada las cuestiones del ofrecimiento de trabajo en nuestra legislación laboral, por ahora señalaremos que en la Ley del trabajo de 1970, tampoco existe precepto legal alguno que haga referencia a esa figura jurídica, no obstante, en el desarrollo del subsecuente apartado, nos adentraremos a la fuente de donde proviene la tan discutida y controversial propuesta que formula el patrón al trabajador para que continúe prestándole el servicio.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Siendo que la Constitución Política de nuestro país es la norma fundamental o ley primaria, de ésta derivarán todas las legislaciones o leyes secundarias, reguladoras de la conducta del hombre.

La Constitución tiene, respecto de las demás normas que le son inferiores, dos propiedades, una, la de regular su creación y la otra, establecer preceptos que deban ser respetados por las normas inferiores, so pena de invalidez.

Del artículo 123 de nuestra Carta Magna, deviene la Ley que reglamenta o regula las relaciones entre trabajadores y patrones, la Federal del Trabajo.

En el título sexto de la Constitución vigente, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, se establece la esencia mas representativa de nuestro estudio, al quedar precisado en la fracción XXII ,apartado "A" del precepto antes señalado, lo siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a **cumplir el contrato** o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;"

A su vez, el numeral 48 de la legislación reglamentaria del artículo 123 de la Ley Fundamental, previene que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, en la inteligencia de que cualquiera que hubiera sido la acción intentada, si prospera, el reclamante tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que ponga fin a la controversia.

Ahora bien, se está en presencia de acciones derivadas de un hecho, que es el despido, en relación con el cual se debe establecer en el juicio laboral respectivo a quien corresponderá la carga probatoria, esto lo analizaremos en el capítulo que da título a este trabajo.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A pesar de que la Ley laboral de 1970 no contiene disposición alguna en relación con el ofrecimiento de trabajo, a efecto de estructurar el contenido de este trabajo, a continuación expondremos el procedimiento que se empleaba en ese ordenamiento jurídico para la tramitación y resolución de los conflictos individuales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones,

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

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

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

VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

VII. Si se opone reconvencción, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar nuevo día y hora para hacerlo.

Artículo 754. "Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por

inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

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

Artículo 756. “Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción”.

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

Artículo 759. “La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes”.

En el artículo 760. Se establecen las normas para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, el siguiente estipula que las mismas deberán desahogarse dentro de los diez días siguientes.

Artículo 770. “Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito”.

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen o proyecto de resolución.

El Presidente citará a una audiencia de discusión y votación con los integrantes de la Junta, en la que a petición de cualquiera de sus miembros podrá acordar la práctica de las diligencias que juzgue pertinentes para el esclarecimiento de la verdad. Podrá también ordenar se señale día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente; terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Es pertinente recordar que, conforme al procedimiento señalado, la litis en el juicio se fija en la etapa de demanda y excepciones, una vez que el actor ratificó su demanda y el patrón dio contestación a la reclamación.

Como consecuencia de lo anterior, correspondía a las partes acreditar su dicho, siendo admisibles todos los medios de prueba.

3. REFORMA PROCESAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980

La reforma en cuestión tuvo lugar el 18 de diciembre de 1979, fecha en la que el entonces Presidente de la República, José López Portillo “presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez, diría el maestro Néstor de Buen “aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que

caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta”³⁵

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada, el malogrado jurista Jorge Trueba Barrera, siguiendo los lineamientos del maestro Alberto Trueba Urbina, el Lic. Guillermo González López, Subsecretario “A” del Trabajo y el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, fueron factor determinante de la reforma procesal.

En las legislaciones laborales de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, consecuentemente lo convertía en un procedimiento lento y costoso, en perjuicio de los trabajadores.

Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Ciertamente, el connotado autor José Dávalos, señala que “Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase”³⁶

³⁵ DE BUEN L, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1998, pág. 135.

³⁶ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1998, pág. 74.

Las características más notables de la reforma las podemos resumir en la concentración de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en una sola audiencia, la obligación de la autoridad de exhortar a las partes para conciliar sus diferencias, la suplencia de la deficiencia de la queja, el impulso procesal a cargo de la autoridad y la imposición de la carga de la prueba al patrón; al relevarse al trabajador de la obligación de probar en juicio, corresponderá al patrón exhibir en juicio los documentos que, conforme a la ley debe conservar, para demostrar las condiciones en que se venía prestando el servicio, como salario, puesto y horario, así como el pago de las prestaciones que procedan, conforme a la ley o al contrato de trabajo.

Un aspecto que también debemos resaltar de la reforma legal, es la obligación que tiene la Junta, al admitir la demanda, de subsanarla cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, inclusive, si la reclamación es oscura o vaga, prevendrá al actor o a sus beneficiarios para que, en un término de tres días, corrija la irregularidad o el ejercicio de acciones contradictorias, para evitar perjuicio al trabajador quien tiene derecho a la protección social.

Como punto de partida, exponemos el procedimiento que se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la tramitación de los conflictos individuales, a virtud de las reformas a la ley, en 1980.

Artículo 871. "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta".

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

Artículo 873. “El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

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

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

Artículo 875. “La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

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

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

Artículo 876. “La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su

reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

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

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

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

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no 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:

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios;

pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

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

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

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

Artículo 879. “La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.

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

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

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

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer 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 diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

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

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

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

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

Adicionalmente, dentro del espíritu social de que fue investida la reforma al procedimiento laboral, no debemos soslayar el aspecto de la carga de la prueba, ya que, inminentemente se beneficia a la parte débil en el proceso productivo, es por ello que desde el 1º de mayo 1980, fecha de inicio de aquella, publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de ese año, la Junta exime al trabajador de probar su dicho, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que conserve y exhiba en juicio los documentos que tiendan a demostrar salario, puesto y horario del trabajador, principalmente, apercibido que de no hacerlo ocasionará que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el demandante.

La reforma de 1980, como lo sostiene el maestro Néstor de Buen, en nuestra opinión, con indudable certeza, "ha 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: carga subjetiva, sin perjuicio de aceptar también, en alguna medida, la carga objetiva (art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador...), las presunciones iuris tantum y la regla de la adhesión procesal."³⁷

Lo anterior tiene capital importancia, porque esa imputación al patrón de probar las condiciones de trabajo del obrero, será la pauta para el análisis de lo

³⁷ DE BUEN L, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pág. 417.

que han sostenido nuestros tribunales del trabajo, una vez que el patrón ofreció al accionante recibirlo a laborar nuevamente, conformándose la litis en el juicio.

4. JURISPRUDENCIA

El vocablo jurisprudencia deviene de las palabras latinas Juris o Jus y Prudentia, que significa: prudencia de lo justo, disposición del entendimiento para decir lo justo.

El diccionario jurídico aludido en este trabajo señala que "La palabra jurisprudencia tiene diversas acepciones. Ciencia del derecho es la mas antigua; en la actualidad, se denomina así a la interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley"³⁸

De acuerdo al maestro Eduardo García Maynez, "La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidos en las decisiones de los tribunales"³⁹

La jurisprudencia es una fuente del derecho que consiste, de conformidad con el artículo 192 de la ley de Amparo en cinco resoluciones o sentencias de la Suprema Corte o de los Tribunales Colegiados dictadas en el mismo sentido, no interrumpidas por otra en contrario, aprobadas por lo menos por cuatro ministros en tratándose de las pronunciadas por las Salas, y por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado; en tratándose de la pronunciada por el Pleno, requiere la aprobación de por lo menos catorce

³⁸ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. Cit. pág. 340

³⁹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Vigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1975, pág. 68.

ministros. También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de los Tribunales Colegiados.

La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de las que decreta el Pleno y además para los Tribunales Colegiados de Circuito, juzgados de Distrito, y tribunales administrativos y del Trabajo, locales o federales, entre otros.

Debemos tener presente que de acuerdo con lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aún cuando una tesis jurisprudencial dictada por la Cuarta Sala, hoy Segunda Sala, aluda a un artículo de la legislación abrogada, el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicable si una disposición de la Ley vigente contempla sustancialmente la misma prevención

La fuente de la jurisprudencia deviene de la aplicación que hace el poder Judicial de la ley que es general, a los casos particulares que se someten a su decisión; así, la jurisprudencia se va generando cuando la ley general se individualiza a los casos concretos, mediante su interpretación.

Ahora bien, si el ofrecimiento de trabajo no tiene un fundamento en la ley laboral, donde nace la idea del patrón de proponer al obrero la reincorporación a la fuente de trabajo, ante el ejercicio de la acción derivada del despido y en su caso, la determinación de la carga probatoria.

Surge precisamente de la Jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En efecto, la otra Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, actualmente Segunda Sala, en una antigua jurisprudencia, publicada con el número

49, página 63 de la quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, visible también con el número 65, páginas 74 y 75 de la quinta parte del Apéndice a dicho Semanario publicado en el año de 1975; con el número 76 en la página 71 de la quinta parte del Apéndice de 1985 y con el número 630 en las páginas 1068 y 1069 del Apéndice de 1988, segunda parte, estableció 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.”

Precisando el anterior criterio, el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho, a su elección, a que se le reinstale en su trabajo o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, en los casos en que se reclama esta última acción y como contrapartida a la situación creada por la jurisprudencia referida, surge la figura del Ofrecimiento de Trabajo, de gran trascendencia para el resultado del conflicto.

Su origen lo encontramos también en la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, que en la tesis compilada con el número 50 en la página 64 de la quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicada en el año de 1965, repetida con el número 66 en la página número 76 de la quinta parte del Apéndice correspondiente al año de 1975, consideró lo siguiente: **“Despido del Trabajador”**. **Carga de la prueba**. Cuando el patrón 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.”

Según lo anterior, la primer condicionante para que opere el ofrecimiento de trabajo, es que el demandado niegue el despido alegado por el actor, si no lo hace, esto es, que admita el despido, la propuesta será considerada como de mala fe, porque no puede decirse que no la haya, cuando primeramente se despide a un trabajador y en su momento, el patrón niega esa situación y le ofrece el trabajo; ante esa conducta procesal, es de entenderse que el demandado solo pretende revertir al demandante la carga de probar su injustificada separación, es claro que, en ese supuesto, no puede hablarse de buena fe.

Es importante señalar que, para ser operante la reversión de la carga probatoria sobre el despido de un trabajador, deberá dilucidarse en que términos y condiciones se propone, esto es, de existir controversia en cuanto al salario, puesto y horario de labores esgrimidos por el trabajador, el demandado deberá acreditar las condiciones que adujo al producir su contestación, de no hacerlo, indefectiblemente será contraria a sus intereses la resolución que se pronuncie, si la Junta de Conciliación y Arbitraje estima de mala fe el ofrecimiento de trabajo que hizo valer en su contestación a la demanda.

En la medida que se generan demandas por despido, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dirime la controversia al pronunciar el laudo, como esa resolución afecta necesariamente a alguna de las partes en conflicto, la misma es impugnada mediante juicio de amparo ante los Tribunales Colegiados en Materia de trabajo o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De ese aparente juego de palabras, al irse interpretando la ley para aplicarla al caso concreto, se van originando las diversas tesis, que, ante su reiteración, habrán de integrar Jurisprudencia.

En el devenir del tiempo, se han constituido, las que, por su importancia, y en relación con nuestro trabajo recepcional, transcribimos a continuación:

804

NEGATIVA DEL DESPIDO. NO HAY MALA FE CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO CON MEJORES CONDICIONES.

El ofrecimiento de trabajo es de mala fe, cuando el patrón modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, cuando pretende que regrese con un salario menor, categoría inferior y jornada mayor de trabajo. En suma, cuando intente la implantación de nuevas condiciones de trabajo. Pero esa mala fe no existe, cuando se ofrece en las condiciones en que se venía laborando, e inclusive con mejoras en la categoría y la jornada máxima legal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 513/91. José Guadalupe Mejía Martínez. 16 de mayo de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 61/92. Sergio Ramos Sosa. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1179/92. Ricardo Carlos Martínez Mora. 31 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1337/92. Juan Enrique Hernández Avalos. 23 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1425/92. Austreberto López Arce. 14 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis II. 1 o. J/11, Gaceta número 82, pág. 40; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Octubre, pág. 218.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CASOS EN QUE EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR LAS CONDICIONES DEL.

El patrón no tienen obligación de demostrar el salario y el horario con que se ofrece la reanudación de las labores si éstos se encuentran dentro de los márgenes legales y no contradigan los que señala el actor.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 9213/88. Juan González Cruz. 28 de septiembre de 1988.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 10713/88. María Anatasia Eva Gálvez Sánchez. 28 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 9513/88. Manuel Tovar Flores. 11 de enero de 1989.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 8813/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4063/90. Antonia Utrera Fernández. 30 de mayo de 1990.

Unanimidad de votos.

Tesis 1.3°. T.J./21, Gaceta número 31, pág. 53; Semanario Judicial de la Federación, tomo VI, Segunda Parte-1, pág. 377.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE SI SE CONTROVIERTE EL SALARIO SIN SEÑALAR EL QUE TENIA EL TRABAJADOR.

Debe considerarse que la reinstalación ofrecida es de mala fe, cuando se controvierte el monto salarial, pero no se precisa ninguno, pues ello tiene como consecuencia que el actor desconozca a ciencia cierta, en caso de regresar a seguir prestando sus servicios, el salario que deba percibir, lo que implica que, ante esa incertidumbre, el ofrecimiento debe estimarse de mala fe.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 380/88. Eduardo Rábago Aceves. 1° de marzo de 1989.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 164/89. Servicios y Transportes, S.A. de C.V. 31 de mayo de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 210/89. Servicios y Transportes, S.A. de C.V. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 352/89. Occidental de Fabricaciones Electrónicas Mexicanas, S.A. de C.V. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 31/90. Salvador Cuéllar Angel. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis III. T.J./13, Gaceta número 27, pág. 57; Semanario Judicial de la Federación tomo V, Segunda Parte-2, pág. 703.

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 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 resulta 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 la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 44/91. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos

Cuarta Sala, tesis 4ª/J11/93, Gaceta número 63, pág.19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Marzo, pág. 75.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NEGAR EL DESPIDO Y CONTROVERTIR LA FECHA DEL ULTIMO DIA DE SERVICIOS, NO IMPLICA MALA FE.

El hecho de que la parte demandada niegue el despido, ofrezca el trabajo en los términos y condiciones en que se venía prestando y a la vez controvierta un hecho de la demanda, como lo es la fecha en que el trabajador se dice despedido, sosteniendo que antes o después de ese día ocurrió el abandono del trabajo, no implica mala fe del ofrecimiento del mismo, pues tal oferta no debe calificarse atendiendo a fórmula 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. Por tanto, resulta irrelevante, para calificar el ofrecimiento del trabajo que la demandada, además de negar el despido, controvierta y difiera en cuanto al último día de prestación de servicios, o sea en la fecha que el actor dice fue despedido. Sosteniendo que fue antes o después cuando abandonó sus labores, pues tal discrepancia no altera las condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 30/93. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de noviembre de 1993. Unanimidad de cuatro votos

Cuarta Sala, tesis 4ª./J.1/94, Gaceta número 73, pág. 50; véase ejecutoria en le Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Enero, pág.33.

XIII/89

**DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
CONTROVIRTIENDOSE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y
OPONIENDOSE LA EXCEPCION DE ABANDONO. NO IMPLICA
MALA FE.**

El hecho de que el demandado ofrezca el trabajo al actor y a la vez controvierta los hechos de la demanda negando el despido y oponiendo excepciones no incongruentes con su contestación (lo que no acontecería, por ejemplo, con la pretensión de justificar el despido), sino congruentes con aquélla (como la de abandono), no implica mala fe, toda vez que de esa manera no se afecta al trabajador ni se entra en pugna con la Ley Federal del Trabajo, sino al contrario, se va de acuerdo con ella, en cuanto que la misma, en su artículo 878, fracciones III y IV, permite al demandado defenderse en juicio; pretender lo contrario, equivaldría a privar al patrón de las garantías de audiencia y defensa consignadas en su favor por el artículo 14 constitucional, dado que de hecho se llegaría al extremo de impedirle oponer las excepciones que fueran congruentes con sus contestación a la demanda laboral, a pesar de que pudiera destruir la acción de despido, justificando el abandono del empleo.

Cuarta Sala. 8ª. Epoca . Gaceta 19-21, Julio-Septiembre de 1989. Pág.98.

Contradicción de tesis 13/88. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 22 de mayo de 1989. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Avila.

Texto de la tesis aprobado por la Cuarta Sala en sesión de seis de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve por cinco votos de los señores ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

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 controvirtiendo el día de descanso sin probar esta afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajo 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.

Cuarta Sala. 8ª. Epoca. Gaceta No. 79. Julio de 1994. Pág. 26.

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. 9 de mayo de 1994. Mayoría de tres votos en contra de los votos de los Ministros Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Tesis de Jurisprudencia 22/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, en Sesión Privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

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 demandada, 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 demandada 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.

Cuarta Sala. 8ª. Gaceta No. 71. Noviembre de 1993. Pág. 22.

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. Poniente: 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 ocho de noviembre de mil novecientos y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García

Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

7/91

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

El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada en el rubro de "Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2ª. 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 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 trabajado, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cinta, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en aptitud 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.

Cuarta Sala. 8ª. Epoca Gaceta No. 41. Mayo de 1991. Pág.35.

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

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

6/91

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 aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo hace "en la 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 de conexión con otros 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 directo 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 atendiendo a fórmulas rígidas o abstracta, 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 de que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

Cuarta Sala. 8ª. Epoca. Gaceta No. 41. Mayo de 1991. Pág. 34.

Contradicción de tesis 69/90. Suscitada ente los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Supernumerario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 6/91 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Las tesis jurisprudenciales que hemos transcrito, son el preámbulo y parte integrante del capítulo medular de la propuesta razonada de este sustentante, como

lo analizaremos en el restante apartado, esperando coincida con el respetable criterio de ese H Sínodo, de quién agradezco las inmerecidas atenciones de que fui objeto.

CAPITULO IV

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Es en este capítulo donde centraremos la problemática que gira en torno al ofrecimiento de trabajo, particularmente, en los conflictos individuales de índole laboral, ya que, dentro del procedimiento, y, en especial, de la calificación que realice la autoridad de la citada propuesta a laborar, resolverá la procedencia de las acciones ejercitadas por el actor o la absolución de la demandada al acreditar sus excepciones y defensas.

Para lograr ese objetivo, hemos subdividido este apartado, en los estadios que a continuación desarrollaremos.

Loable es, resaltar la intención del legislador en la reforma a la ley federal del trabajo del 1º de mayo de 1980, porque, desde nuestra opinión particular, quiso concentrar en una sola, la audiencia trifásica, de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, originando en muchos casos, la conciliación entre las partes, celebrando el convenio que terminaría con el conflicto, preferentemente, con la reinstalación del trabajador en sus labores.

1. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER EL TRABAJO

Por la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, necesariamente debe proponerse en esa primera audiencia, ahora bien, lo importante es determinar en

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

cual de esas etapas de la diligencia es el momento procesal oportuno para formular el citado ofrecimiento a laborar.

Sobre el particular existen tres opiniones, a saber:

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

Estimamos que la misma no es acertada, ya que la intención del legislador en esa fase, fue únicamente avenir a las partes en el juicio.

La segunda corriente de opinión considera que el momento procesal para formular el ofrecimiento de trabajo lo es en la etapa de demanda y excepciones, por ser esta cuando el actor y el demandado concretan sus pretensiones, fijándose así la litis del juicio. En nuestra óptica, coincidimos con esa tendencia, pues ya ha sido ratificada la demanda y el patrón que niegue el despido, validamente puede ofrecerle a su operario la continuación de la relación laboral .

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

Finalmente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 19/90 estableciendo la jurisprudencia número 7/91 publicada en la página 58 volumen VII, Mayo de 1991, de la octava época del Semanario Judicial de la Federación, estableció que en el ofrecimiento de trabajo, el momento procesal oportuno para realizarlo es la etapa de demanda y

excepciones, ya que es en esta etapa en donde se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal que se trata, esto es, el de revertir la carga de la prueba del despido del trabajador, además de que es en esta etapa en donde se fijan los puntos controvertidos, se plantea la litis.

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

Cabe mencionar que según la jurisprudencia, cuando el patrón ofrece el trabajo al actor en la etapa de demanda y excepciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la obligación de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta o no, ya que no se establece este requisito por la ley, además de que partiendo del principio de buena fe, en cualquier momento, el trabajador, ante el ofrecimiento del patrón, podría reanudar sus labores, aún cuando, con esa conducta, se pudiere afectar el principio de seguridad jurídica.

2. EFECTOS JURIDICOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

El ofrecimiento de trabajo, como se ha mencionado, tiene una fórmula conciliatoria y el efecto que produce es de índole procesal en un conflicto individual de trabajo.

El patrón al ofrecer el trabajo al accionante, no acepta el despido de que dice haber sido objeto el trabajador, lo único que acepta es que al ofrecer al trabajador que regrese a laborar, no existió una separación, que haya sido consecuencia de un despido.

Visto lo anterior y para saber cual es el efecto procesal jurídico del ofrecimiento, es necesario saber el contenido de la jurisprudencia número 66 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 76 de la compilación de 1975, conforme a lo cual el patrón niega el despido y ofrece al trabajador admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido. Aquí se encuentra claramente definido el efecto procesal del ofrecimiento de trabajo, que consiste en revertir al trabajador la carga de la pruebas del despido.

Para que surta este efecto, es necesario saber si el ofrecimiento de trabajo se hizo de buena o de mala fe, lo que lleva al examen de las condiciones en que se propone, esto es el determinar si la controversia sobre las condiciones de trabajo fueron acreditadas por el patrón, o sino hay controversia por aceptar las que dice el actor en su demanda, o dicho ofrecimiento de trabajo fue realizado en mejores condiciones y términos favorables para el trabajador, lo que con lleva a un estudio con toda severidad para evitar la intención única de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido.

Por otro lado si se ofrece el trabajo y el trabajador lo acepta y se señala un día y hora determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación, y el momento en que se reinstala físicamente al trabajador en su empleo, la parte patronal se niega a ello, dicho ofrecimiento de trabajo no revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, independientemente de las condiciones en que se hubiere efectuado, en virtud de que esa negativa demuestra que en realidad el patrón no desea continuar con el vínculo contractual y por consiguiente el ofrecimiento de trabajo es de mala fe.

3. LA BUENA O MALA FE EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Ante el efecto jurídico que produce el ofrecimiento de trabajo, lo fundamental es analizar si se hizo de buena o mala fe y determinar si se revierte o no la carga probatoria.

Para dicha calificación, es necesario se analice el mismo, en cuanto a la forma de realizarlo, respecto a las condiciones de trabajo, como: son el horario, salario y categoría, principalmente.

Respecto a las condiciones en que se ofrece el empleo al trabajador, puede realizarse en los mismos términos y condiciones señalados por el reclamante en su demanda, en condiciones mejores a las que mencionó o en condiciones que sean inferiores a las por él indicadas, siempre y cuando, las condiciones controvertidas por el patrón, sean comprobadas, para determinar que, la propuesta a laborar, sea calificada, de buena fe.

La propuesta de Trabajo en las mismas condiciones, esto es, con el mismo horario, salario, categoría y lugar de prestación del servicio, se califica de buena fe, siempre y cuando esas condiciones están dentro de los límites señalados por la ley, por consiguiente se revierte la carga de la prueba al trabajador y tendrá que comprobar el despido de que dice haber sido objeto.

El Ofrecimiento de trabajo en mejores condiciones se da cuando el patrón controvierte algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio a que antes se hizo referencia, señalando en lugar de las mencionadas, condiciones más favorables, en este caso se debe de considerar que el ofrecimiento de trabajo es de buena fe, ya que aunque exista controversia, al trabajador se le ofrece el trabajo en mejores condiciones como pueden ser, un mejor salario o una jornada de trabajo más reducida.

En esta hipótesis, el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones para efectos de calificación del ofrecimiento de trabajo, ya que beneficia al trabajador y son indicativas de buena fe.

En algunos casos el patrón deberá probar las condiciones que haya controvertido, esto, a efecto de resolver lo que proceda en cuanto a las prestaciones diversas de las que derivan del despido. Si la controversia se encuentra en condiciones como el salario y la jornada de trabajo, en casos en que se reclamen diferencias de salario u horas extras, sí debe de probar el patrón lo que manifiesta en su contestación a la demanda, no para los efectos de la calificación, sino para dilucidar lo relativo a esas prestaciones que no derivan del despido.

Por ejemplo, si un trabajador dice haber laborado en un horario efectivo de trabajo, contado de las ocho a las diecinueve horas, de lunes a sábado de cada semana, demandado tiempo extraordinario, y, el patrón le ofrece el trabajo con un horario de las ocho a las trece horas y de las trece treinta a las dieciséis horas, de lunes a viernes, hay buena fe en el ofrecimiento, pero, para los efectos de resolver lo relativo a tiempo extra se debe probar la jornada de trabajo, conforme a la Fracción VII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo ocurre cuando un trabajador demanda el pago de diferencias salariales, afirmando que le pagaban uno inferior a la cantidad que tenía como salario, y el demandado dice en su contestación que el salario del trabajador era inferior a la cantidad que indicó en su queja, conforme a la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tendrá que acreditar el argumentado, para no ser condenado.

En caso de la categoría, si el ofrecimiento de trabajo es realizado al trabajador con un mejor categoría, el trabajador deberá estar capacitado para desempeñar dicha categoría para que haya buena fe, ya que si no lo está, puede ser el ofrecimiento de mala fe, porque si no es capaz de realizar las funciones de la categoría en la cual le ofrece el trabajo, puede ser despedido del mismo,

desapareciendo así el aparente beneficio, por lo que para la mejor categoría debe el trabajador estar capacitado para desempeñarla, y en caso contrario, el patrón deberá de probar la categoría que el trabajador tenía a su servicio.

El ofrecimiento de trabajo realizado 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 de servicio, señalando en lugar de las indicadas por el trabajador otras que le son adversas o que implican renuncia a sus derechos.

Por lo general, la controversia se suscita en cuanto al horario, al salario o a la categoría, si contradice estas condiciones señalando otras desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones, lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma, para así, dilucidar la litis en cuanto a la buena fe o mala fe del ofrecimiento, siempre y cuando, esas condiciones se encuentren dentro de los límites establecidos en la ley de la materia.

Si un trabajador señala en su demanda que percibía un salario mayor que el mínimo general, en caso de que el demandado controvierta ese hecho y afirme que el percibido era el mínimo general, si durante el curso del procedimiento acredita que efectivamente el salario del actor era el mínimo general, el ofrecimiento de trabajo, a pesar de la controversia, por haberse probado el punto de objeción y estar dentro de los límites de la ley debe considerarse como hecho de buena fe.

Lo mismo ocurre si el trabajador manifiesta en su demanda que laboraba en una jornada de las ocho a la quince horas de lunes a sábado de cada semana, contestando el patrón que ese horario corría de las ocho a las dieciséis horas, también de lunes a sábado, hechos que logra probar dentro de las secuela procesal, pues al igual que en el ejemplo anterior por ajustarse la jornada indicada y probada

en los límites previstos en los artículos 59,60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, el ofrecimiento resulta de buena fe.

Desde luego que, si el demandado no prueba las condiciones que controvierte y que son desfavorables al trabajador, el ofrecimiento tendrá que considerarse de mala fe y por ende no revertirá al actor la carga de probar el despido, con la consecuente resolución desfavorable.

4. LA REINSTALACION Y SUS EFECTOS

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

Por lo tanto, en dicho allanamiento a la pretensión del actor, no tiene por que hacerse la calificación de ese llamado ofrecimiento de trabajo, dado que en forma alguna puede producir como consecuencia, la de revertir la carga demostrativa que son connaturales, cuando se demanda el pago de indemnización por despido; esto es, si la acción ejercitada es la de reinstalación, el llamado ofrecimiento de trabajo no es sino un tácito allanamiento a la pretensión del actor, pues no se le propone nada diferente a lo pedido, o sea la reinstalación, aún cuando la acción de reinstalación prospere por el simple allanamiento tácito derivado del llamado ofrecimiento del trabajo; no ocurre lo mismo con el pago de

los salarios caídos, ya que para decidir al respecto debe establecerse a quien corresponde la carga de la prueba del hecho generador de la acción.

En efecto, si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación del actor pero se excepciona frente al despido haciendo valer cualquier otra causa de rescisión de la relación de trabajo, corresponde al primero probar ese hecho y si no lo hace, procede la condena al pago de salarios caídos.

De todo lo expuesto se concluye que en estos casos, técnicamente no pueden hablarse de un ofrecimiento de trabajo, sino de un allanamiento tácito a la pretensión del actor de ser reinstalado con todas las consecuencias y particularidades que han quedado precisadas.

Si el patrón se allana tácitamente a la reinstalación solicitada por el actor, se le repondrá en su empleo y en caso de que llegare a ser despedido nuevamente, nos encontramos en presencia de un acto jurídico totalmente independiente al primer despido, teniendo el trabajador la facultad de ejercitar las acciones que estime convenientes, mediante una segunda o más demandas.

5. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Parte central del derecho del trabajo mexicano es la estabilidad del trabajador en el empleo, que otorga a los hombres y mujeres que viven de su trabajo, seguridad para hoy y para el mañana. Este derecho que es corazón del artículo 123 constitucional, trata de ser borrado por las "nuevas ideas" que se mueven en torno de la llamada nueva cultura laboral.

Dejar que las partes libremente decidan la terminación de las relaciones laborales, es poner la relación de trabajo en manos del fuerte. El patrón sería quien a fin de cuentas decidiría la conclusión de la relación de trabajo. Por esta

razón el Constituyente de Querétaro y el legislador ordinario establecieron que las relaciones laborales se disuelven por la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente por la decisión del patrón, ante el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y que también pueden finalizar por circunstancias ajenas a la voluntad de los patrones y de los trabajadores que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

Este principio de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea de Querétaro, sin ningún precedente en otras legislaciones. Tampoco tuvo antecedente en la doctrina de algún escritor o jurista. Esta idea nació en el Constituyente de 1917 como una idea-fuerza cuyo fin es dar seguridad a la vida de los trabajadores para que puedan vivir sin temor en el futuro.

La estabilidad en el trabajo tiene muchas consecuencias en la vida de la relación laboral, por esto se trata de uno de los principios sin los cuales no sería posible hablar del derecho del trabajo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador; porque si el empleado sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, desempeñará sus funciones en aplicación de su conciencia ética y por el interés de su familia.

En la estabilidad en el trabajo está la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social de que habla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o. A ese principio se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios centrales de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos. Quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y en el fondo de estos conceptos encontramos la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es igual al otro.

A la estabilidad en el empleo se le puede caracterizar diciendo que es el **derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios consecuentes.** Este derecho se impone a todo adquirente de la empresa. Por eso el trabajador dispone de la reinstalación en el trabajo y al pago de los salarios caídos, en el caso de un despido injustificado. Además este derecho está presente frente a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador despedido. El artículo 4º de la ley laboral, fracción I, dispone: "Se atacan los derechos de tercero cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La manifestación de lo anterior obedece a que con la desregulación que está practicándose en el país, los contratos colectivos de cuatro o cinco cuartillas que contienen normatividad sustancial a diversos manuales secundarios, están dislocando la reglamentación laboral. A fin de cuentas están desmoronando el derecho de la estabilidad del trabajo en la empresa, que forma parte esencial de la fisonomía del derecho del trabajo mexicano, que ve por la producción, que ve por las ganancias de la empresa, pero que también, con espíritu profundamente humanista, vela por los intereses y por los derechos de quienes no tienen otro patrimonio que, su fuerza de trabajo.

En esos modernos contratos , ya es común ver el pago por horas, los contratos por tiempo parcial, la libertad de la empresa de poner fin a las relaciones de trabajo cuando lo considere conveniente y extremos como el trabajo de multihabilidades, y, el trabajo denominado multiubicacional, donde el trabajador puede ser trasladado por el patrón a cualquier lugar de la República cuando así convenga a la necesidades o intereses de la empresa.

Todo esto resquebraja los derechos del trabajador, como también ataca los principios de dignidad, libertad e igualdad, que son la esencia de la fracción XXII

del artículo 123 Constitucional. Cuando los contratos colectivos desconocen los derechos constitucionales y legales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben negar el depósito de esos pactos por ser un absurdo rechazo a los derechos fundamentales de los trabajadores.

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, como antes vimos, una de las manifestaciones, sin dudar, la más importante, del derecho al trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido, la comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes, como la subsistencia de la materia de trabajo. Así lo establece el artículo 39 de la ley laboral.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el subordinado podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su culminación natural.

Este principio de la estabilidad dice el Doctor Mario de la Cueva es una creación del Constituyente de 1917, sin precedente en otras legislaciones o

doctrina de escritor alguno y, “Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera...”. En realidad su inclusión en el texto original del artículo 123 constitucional, en la fracción XXII era indiscutible aun cuando después haya sido interpretado dicho texto en forma tal que, vino a destruir ese principio absoluto. Decía la fracción XXII lo siguiente:

XXII. “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del parte 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 podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependiente o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

La Corte, al aplicar este precepto, el 29 de julio de 1936, amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, en una primera tesis sostuvo que cuando el trabajador opta por la reinstalación, no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrono dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes. De ello derivó la Corte, la idea de que, en ese caso, el patrón no podría, con apoyo en la fracción XXI del propio artículo 123, hacer valer la insumisión al arbitraje, cubriendo, como consecuencia de ello, la responsabilidad del conflicto, además de tres meses de salario. Esta consistía, en los términos del artículo 602 de la ley anterior, fundamentalmente, en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Al cambiar los aires políticos e iniciarse, bajo la presidencia de Ávila Camacho, el conservadurismo, la Corte cambio radicalmente de criterio. En la ejecutoria de Óscar Cué, de 25 de febrero de 1941 sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios. Se apoyó para ello una sutileza fundada en una afirmación de dudosa validez: que siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa e imposible.

En 1962 el Presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad. Para ello se modificó la fracción XXI del inciso "A" del artículo 123 que quedó redactada en la forma siguiente:

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

A su vez se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo: "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."

La reforma fue recibida con escándalo político y frialdad doctrinal, al ser calificada de conquista revolucionaria. Particularmente, Trueba Urbina hizo oír su voz de protesta, en su precioso libro *El nuevo artículo 123* en el que señaló que "la reforma vigente... acaba con el principio de la estabilidad absoluta"

La ley reglamentó, en reformas consecuentes, los casos de excepción al derecho al empleo. La Nueva Ley aligeró las excepciones consagrando una

estabilidad que sigue siendo relativa. En el artículo 49 se incluyen esas excepciones:

49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

"I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

"II. 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;

"III. En los casos de trabajadores de confianza;

"IV. En el servicio doméstico; y

"V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

De acuerdo con lo anterior podemos concluir, respecto de la estabilidad en el empleo, que tiene las características que, en seguida se expresan:

a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente, podrá pactarse que se establezca la relación para obra o tiempo determinados y por esa manera, para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley.

En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

6. PROPUESTA PARA LA CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Antes de entrar en materia propiamente sobre nuestra propuesta, consideramos oportuno mencionar algunos aspectos que tienen íntima relación, con nuestro tema objeto de estudio, en primer término cabe destacar que no existe en la Ley Federal del Trabajo un concepto sobre el Ofrecimiento de Trabajo, lo que provoca vicios en la valoración y apreciación de éste, ello ha sido cubierto parcialmente por las resoluciones de amparo, pero siguen subsistiendo lagunas, lo que es urgente solucionar, pues el actual sistema resulta injusto para los trabajadores y patronos en un principio de técnica legislativa, el que un texto

elaborado por los legisladores o las resoluciones de los tribunales no debe ser ejemplificativo, pues los ejemplos son particulares y específicos, en cambio las leyes deben de ser generales, abstractas e impersonales, por ello resulta necesario que se de un concepto de Ofrecimiento de Trabajo y los elementos que componen el mismo, para dar seguridad jurídica a los trabajadores y patrones, pues con el actual proceder de las autoridades se deja al arbitrio de cada Junta apreciar el Ofrecimiento de Trabajo de buena o mala fe, lo cual provoca un caos ante la diversidad de opiniones que existen respecto del mismo.

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

Concretando estas ideas a nuestro tema objeto de estudio, daremos alguna hipótesis que se presentan en la praxis del derecho del trabajo, sobre el Ofrecimiento de Trabajo.

1. Que apersonándose el actuario y el actor en la empresa para ser reinstalado, los directivos de la factoría digan que sus abogados no le enteraron de tal hecho, en nuestro concepto, existe mala fe.

2. Que compareciendo el actuario con el actor en el domicilio del patrón para reinstalarlo, el accionante requiere a la empresa, precise los términos y condiciones en que lo reinstalará, esto es, el horario, salario y categoría, para que manifieste lo que a su derecho convenga. Consideramos que en ese supuesto, el

patrón deberá señalar, por lo menos, la jornada máxima, el salario a devengar y el puesto del actor, supeditado a demostrar esas condiciones en juicio.

3. Presentándose el actor con el actuario en la empresa para ser reinstalado les requiere proporcionen físicamente las herramientas de trabajo, por ejemplo, el caso de un chofer repartidor de refresco, si la empresa en ese momento no cuenta con una unidad disponible ni mercancía a repartir, ese ofrecimiento es, desde nuestra óptica, de mala fe.

4. Que constituyéndose el actuario con el actor en la empresa para reinstalarlo, esta ya no se encuentra en el mismo domicilio, estimamos que la propuesta es de mala fe.

5. Cuando el actuario y el actor acuden a la empresa para su reinstalación física, el representante de la empresa se niega a reponerlo, en este caso es obvio que hay mala fe.

6. Que constituyéndose el actuario con el actor en la fuente de trabajo para que sea reinstalado, la empresa presente un notario para que certifique un supuesto abandono de trabajo y aquella acosa al trabajador para que salga de las instalaciones de la misma, desde luego que no existirá buena fe en la propuesta.

7. Cuando el patrón ofrece el empleo en mejores condiciones de trabajo, ejemplo, de supervisor de tiendas, a gerente general, deberá analizarse si el empleado tiene la capacidad para desempeñar ese puesto, de lo contrario, no se justificará la intención del patrón de que la relación de trabajo continúe.

8. Cuando se ofrece el empleo en un lugar específico, como es el caso de una constructora y al momento en que se pretende reinstalar físicamente al

trabajador en su empleo, la obra ya concluyó, en ese caso, desde nuestro punto de vista, existe mala fe en el ofrecimiento de trabajo.

Por último, proponemos una definición de lo que para nosotros es el Ofrecimiento de Trabajo: **Es la propuesta que formula el patrón al trabajador para que continúe realizando sus labores en los términos y condiciones en que lo venía haciendo, jurídica y materialmente, en otras palabras que no se genere la ruptura de la relación de trabajo, logrando la estabilidad en el empleo.**

Como abogado siempre habré de tener presente que la problemática en el mundo laboral, no solo se resuelve con legislaciones nuevas, para el que esto escribe, es preferible aplicar estrictamente la ley vigente, analizando pormenorizadamente las probanzas ofrecidas por la partes y resolviendo de acuerdo a las constancias del expediente, con la debida fundamentación y motivación y, lo más importante, alejándose de tendencias políticas, partidistas o favoritismos de clase, situación que es inadmisibile e injustificable en un estado de derecho, como el que afortunadamente nos tocó vivir y por el que, obligadamente, debemos luchar, para alcanzar la justicia y la estabilidad social.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es un hecho que nuestra legislación laboral, ha sido y deberá ser, proteccionista y defensora de los intereses de la clase trabajadora.

SEGUNDA. Consideramos perfectamente válido que, la Autoridad laboral se obsesione por que el trabajador permanezca en su empleo, logrando la estabilidad en el mismo, antes de pensar en que sea indemnizado con el importe de tres meses de salario.

TERCERA. El origen del ofrecimiento de trabajo, en los conflictos individuales de esa índole, lo encontramos en una antigua resolución pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CUARTA. En los conflictos originados por despido, corresponderá al trabajador acreditar el vínculo laboral y el hecho de no estar laborando, cuando esa circunstancia sea negada por el patrón, por otra parte, será obligación de éste, demostrar el abandono de empleo o las causas que motivaron la rescisión justificada del contrato de trabajo.

QUINTA. Ante la existencia de un conflicto individual del trabajo, ocasionado por el despido de un laborioso, la primera condicionante para que opere el ofrecimiento de trabajo es que, el patrón esgrima la inexistencia de esa separación y, ofrezca al accionante, regrese a sus labores.

SEXTA. Para que la autoridad laboral estime de buena fe la propuesta del patrón para que el trabajador regrese a su empleo, es necesario que, no se controviertan las condiciones de trabajo en que se ofertó el mismo o, en su caso, se acrediten las que argumentó la patronal al contestar el escrito de demanda.

SEPTIMA. Desde nuestro particular punto de vista, conceptualizamos el ofrecimiento de trabajo como: **La propuesta que formula el patrón al trabajador para que no se genere la ruptura de la relación de trabajo, esto es, que el operario continúe prestando sus servicios, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando, con precisión de horario, salario, puesto, en el tiempo y lugar convenido, y con las herramientas necesarias que le permitan desarrollarlo eficientemente, para brindarle seguridad jurídica.**

OCTAVA. Proponemos que la autoridad laboral califique conscientemente el ofrecimiento de trabajo, analizando la verdadera intención del patrón para que la relación laboral continúe, y no solo se limite a arrojar la carga de la prueba al trabajador para acreditar el despido aducido en su escrito inicial de reclamación.

NOVENA. No obstante que, por regla general, el ofrecimiento de trabajo se formula en la etapa de demanda y excepciones, proponemos que esa oferta pueda efectuarse, aun cuando ya hubiese concluido dicho periodo, si con la misma se consigue que, el dependiente continúe prestando sus servicios al patrón.

DECIMA. Rechazamos la actitud de nuestro mas altos tribunales en materia de trabajo, que pretenden resolver los juicios que se someten a su jurisdicción, con decisiones políticas o con argumentos vigentes en un momento histórico determinado, soslayando que, dichas resoluciones deberán dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, y, principalmente, apreciando los hechos en conciencia, con expresión de los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por esa razón, tampoco somos partidarios de una nueva legislación del trabajo, si no contamos con una cultura laboral que nos estimule a aplicar debidamente la que está vigente.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Sexta Edición. Porrúa. México. 1997.
- 2.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. PAC. México. 1994.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas. México. 1983.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1997.
- 5.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México. 1996.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1996.
- 7.- CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael de Pina. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Porrúa. México. 1961.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas. México, 1982.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
- 11.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.
- 12.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México. 1997.
- 13.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1998.

- 14.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1998.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. Mexico, 1984.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México. 1984.
- 20.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.
- 21.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1975.
- 22.- GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Trillas. México. 1989.
- 23.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimonovena. Edición. Porrúa. México. 1996.
- 24.- MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- 25.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del trabajo. Segunda Edición. Cárdenas. México. 1988.
- 26.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina Asesores del Trabajo. México. 1967
- 27.- SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1994.

- 28.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo. Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Trillas. México. 1995.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltran. Décima Quinta Edición. Esfinge. México. 1998.
3. Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931.
4. Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda Edición. México. 1979.
5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Novena Edición. Porrúa. México. 1998.

JURISPRUDENCIA

1. Poder Judicial Federal. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1995. Jurisprudencia. Tomo V. Themis. México 1995.
2. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Primera Parte. 4a. Sala. Themis. México. 1995.

3. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Segunda Parte. 4a. Sala. Themis. México. 1995.
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ius 7. CD. ROM. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. 1917-1997. México. 1997.

OTRAS FUENTES

1. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1997.
2. GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse. 3 Tomos. Segunda Edición. México. 1984.
3. Enciclopedia Encarta 98. CD. ROM. Microsoft Corporation México. 1997.
4. Diccionario Práctico de Sinónimos y Antónimos. Larousse. México. 1994.
5. Esquinca Muñoa César, El ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral. Revista Laboral Números 6, 7 y 8, E.C.A.S.A. México, 1993.

A handwritten signature in black ink. The signature consists of the letters 'Vib' written in a cursive style, followed by a large, sweeping flourish that extends to the right and then loops back down and left.