



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE DEFENSA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO

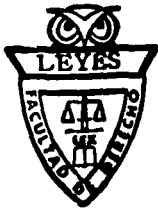
T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALEJANDRA MARIA TERESA GALINDO POZA



DIRECTORA DE TESIS: DOCTORA CATALINA ZAVALA OLIVARES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi padre.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A mis profesores.

Con profundo agradecimiento,

*A Carlos, mi esposo,
por su amor y apoyo incondicionales.*

*A mis hijas, Karla y Arlette,
por ser mi alegría y mi motivación.*

*A mi madre,
por su cariño y dedicación.*

*A mi hermana Lupita,
por su invaluable amistad.*

*A mi hermano Carlos,
por sus palabras de aliento.*

*A Karina,
por la gran ayuda que me brindó
y que hizo posible este trabajo.*

*A Licenciado Carlos A. Melo Rodríguez,
por impulsarme a terminar mis estudios.*

*A la Doctora Catalina Lavala Olivares,
por el gran apoyo, dedicación y objetividad en su asesoría.*

ÍNDICE CAPITULAR

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE DEFENSA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO

INTRODUCCIÓN.....	5
 CAPÍTULO PRIMERO. ANTECEDENTES.	
1. ANTECEDENTES GENERALES.....	7
1.1. El Constituyente de 1857, su carácter liberal e individualista.....	7
1.2. La Revolución Mexicana, su carácter social y las primeras leyes preconstitucionales del trabajo.....	9
1.3. El Constituyente de 1917 y la primera Constitución político social del mundo. . .	14
 2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	 16
2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	16
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	18
2.3. Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	20
 CAPÍTULO SEGUNDO. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.	
1. TRABAJO.....	24
2. TRABAJADOR.....	26
2.1 Trabajador de confianza.....	29

- 3. PATRÓN. 34
- 4. TRABAJO SUBORDINADO. 40
 - 4.1. Definición de Subordinación. 40
 - 4.2. Características del Trabajo Subordinado. 42
- 5. RELACIÓN DE TRABAJO. 51
 - 5.1. Elementos de la Relación de Trabajo. 53
 - 5.2. Naturaleza jurídica de la Relación de Trabajo. 57
 - 5.3. Fuente de la Relación de Trabajo. 57
 - 5.3.1 El Contrato de Trabajo. 57
- 6. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO. 63
 - 6.1. Conciliación. 67
 - 6.2. Demanda y Excepciones. 68
 - 6.2.1. Medios de defensa. 81
 - 6.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. 82
 - 6.4. Desahogo de Pruebas. 85
 - 6.5. Alegatos. 86
 - 6.6. Laudo. 87

CAPÍTULO TERCERO. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- 1. ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA. 90
- 2. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. ... 96
- 3. EL DESPIDO. 97

3.1.	Características del Despido.....	101
3.2.	Clasificación del despido.....	104
3.3.	Derecho y Acto de Despido.....	105
3.4.	Naturaleza Jurídica del Despido.....	108
3.5.	Acciones Derivadas del Despido.....	109
3.5.1.	Acción Reinstalatoria o Cumplimiento de Contrato.....	111
3.5.2.	Acción Indemnizatoria.....	116
3.5.3.	Aviso de Despido.....	120
4.	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	121
4.1.	Características de la Rescisión de la Relación de Trabajo.....	122
4.2.	Consecuencias de la Rescisión de la Relación de Trabajo.....	128

CAPÍTULO CUARTO EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

1.	CARGAS PROBATORIAS.....	132
1.1	Concepto de Carga Procesal.....	132
1.2	La Carga de la Prueba.....	133
1.2.1	La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Civil.....	134
1.2.2	La Carga de la Prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	135
2.	OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE DEFENSA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO.....	138
2.1.	Reversión de la Carga de la Prueba.....	142
2.2.	Valoración del Ofrecimiento del Trabajo.....	148

CONCLUSIONES.....155

BIBLIOGRAFIA.....158

INTRODUCCIÓN

El ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón al contestar la demanda interpuesta por el trabajador con motivo del despido injustificado, representa en la actualidad el medio de defensa más utilizado en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tal medio de defensa, se ha convertido en una fórmula legal que permite apartarse del hecho real en el caso concreto de que se rompa con el vínculo jurídico-laboral entre patrón y trabajador, afectando consecuentemente, el sentido social y jurídico que debe regir al Derecho Mexicano del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo se ha apartado constantemente de la realidad, debido al sistema de cargas probatorias, que en un principio favorecen exclusivamente al trabajador, puesto que el patrón, al oponer el ofrecimiento del trabajo a la acción de despido injustificado, revierte al trabajador la carga de la prueba, resultando así, una práctica constante de los patrones para combatir el despido injustificado, en el caso de que estos carezcan de los medios probatorios para recurrir al medio de defensa que correspondería a la realidad de los hechos.

El presente trabajo de investigación pretende demostrar que existe una necesidad de regular correctamente dicho medio de defensa con la finalidad de que el patrón ofrezca el trabajo cuando lo determine por decisión propia, y no por combatir la carga de la prueba; logrando todo lo anterior sin afectar los derechos del trabajador, de acuerdo con el principio de tutela, consagrado en el Derecho Mexicano del Trabajo.

Para tal efecto en nuestro primer capítulo establecemos los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo con la finalidad de comprender el por qué del carácter social de las leyes laborales. Se hace un recorrido a través de las diversas modificaciones a la legislación en materia laboral estudiando los aspectos sociales y económicos que las motivaron.

En el segundo capítulo analizamos algunos conceptos esenciales relativos a la relación de trabajo con el propósito de facilitar el desarrollo del tema central que nos ocupa; asimismo en este capítulo hablamos del procedimiento ordinario describiéndolo en cada una de sus etapas pues es

dentro de una de ellas, la de demanda y excepciones cuando la parte demandada puede ofrecer el trabajo como medio de defensa.

En el tercer capítulo nos referimos a la estabilidad en el empleo, tema que consideramos importante debido a que ésta constituye un derecho que le da seguridad jurídica al trabajador respecto de la relación laboral puesto que no podrá ser separado de su empleo sin causa justificada, en el entendido de que de lo contrario el trabajador puede exigir la reinstalación o la indemnización correspondiente mediante el procedimiento ordinario.

Por último en el cuarto capítulo entramos de lleno al tema que nos ocupa haciendo un análisis del principio de la carga de la prueba dentro del marco del derecho laboral y de la importancia que tiene como un factor determinante en la resolución que pueda tomarse dentro de un conflicto.

Todo esto en torno al ofrecimiento del trabajo que es el medio de defensa que muchos patrones adoptan como su única oportunidad para obtener un resultado favorable en un procedimiento.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1 El Constituyente de 1857, su carácter liberal e individualista.

El Congreso Constituyente se reunió en la ciudad de México en febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Con una marcada línea individualista-liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral, relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4o) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5o).

Las condiciones de la época no fueron propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo. Destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, El Nigromante, quien vehementemente reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de utilidades.

Dijo Ignacio Ramírez: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a

los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios.

Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. El verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas.

Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.

El instinto de la conservación personal, que mueve los labios del niño buscando el alimento, y es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del edificio social.

La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en el movimiento.

Señores, nosotros acordamos con entusiasmo que es necesario formar una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa mas que la beneficencia organizada".¹

Las palabras del Nigromante, donde aparece el primer llamado en favor de los trabajadores, donde se propone que participen de las utilidades de las empresas, lamentablemente, cayeron en el vacío. El Constituyente de 1856-1857, simplemente las ignoró.

¹ CUE CANOVAS, AGUSTÍN. Historia Social y Económica de México (1521- 1854) 3ª edición, Trillas, México, 1986. P. 258.

Otra intervención relevante fue la de Ignacio Luis Vallarta; quien se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez, que dedicó bellos renglones a la condición de los trabajadores y a la necesidad de modificar el orden social imperante.

Sostenía Vallarta que: "ante una industria incipiente como la de ese momento histórico, no era factible proteger al trabajador sin tener que arruinar a las empresas como una consecuencia natural; lo que ciertamente no había propuesto Ignacio Ramírez en su discurso".²

Como se mencionó anteriormente, el resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el Artículo 5o. de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

1.2 La Revolución Mexicana, su carácter social y las primeras leyes preconstitucionales del trabajo.

El constitucionalista mexicano Jorge Carpizo sostiene que las causas que generaron el gran movimiento social de principios de siglo son:

1. El Régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
3. La ocupación de los mejores trabajos por los extranjeros.
4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.

² DE BUEN LOZANO NÉSTOR. Derecho del Trabajo. 8ª. Edición, Porrúa. México, 1991 T I. p. 305.

5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.

6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación".³

Los Últimos Años del Porfirismo.

Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía y particularmente de las comunicaciones y olvidan el trato inhumano a los trabajadores. Los que lo atacan, mencionan sus errores pero omiten los aciertos, entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como Ley Vicente Villada y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, promulgadas en 1904 y 1906 respectivamente; siendo esta última la más conocida y sirvió de modelo para la ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua, de 1913 y para la ley del Trabajo de Coahuila de 1916.

Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del Riesgo Profesional; que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario.

En el aspecto negativo del Régimen Porfirista se puede empezar por referirnos a la situación de los trabajadores, siguiendo para ello a Turner, quien describió su propia experiencia, la amarga realidad social del Porfiriato. Dice Turner que el Régimen de Trabajo en las Haciendas Henequeras era: "los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos

³ Citado por DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª. Edición. Porrúa. México, 1991. Pág. 38.

termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el casco prosigue a veces durante muchas horas de la noche".⁴

En otro artículo: "los 750,000 esclavos y cinco millones de peones no monopolizan la miseria económica de México. Esta se extiende a toda clase de personas que trabajan".⁵

Las fórmulas de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder no eran, solamente de explotación a los trabajadores; por lo que hace al capital extranjero, Díaz hacía toda clase de concesiones en su favor, que eran correspondidas generosamente en su interés personal.

Las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

Es natural que un estado de cosas como el que se describe y apenas esbozamos algo de lo mucho malo que tenía, produjera, así fuera esporádicamente, situaciones de violencia. Las dos más conocidas, reprimidas con ferocidad inaudita, fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

A) La Huelga de Cananea.

El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el Porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política. Y en tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

⁴ Citado por DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Op. cit. p.25.

⁵ Historia General del Trabajo. Tomo III. La Era de las Revoluciones. Grijalvo., México, 1965. p. 50.

Es importante señalar que la Huelga de Cananea surge de un proceso que se genera de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente, un organismo sindical que conjugue sus esfuerzos. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. En este aspecto la huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico.

B) La Huelga de Río Blanco.

El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco más tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

1. Fundación del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.
2. Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización en el año de 1906.
3. Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas.
4. Preparación de un Reglamento Patronal, con cláusulas verdaderamente injustas (prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche, con

tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

5. Declaración de una Huelga General, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en treinta fábricas de la misma zona.

6. Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz.

7. Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los Trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de 50,000 trabajadores.

8. Laudo de Porfirio Díaz del 4 de enero de 1907, que es entregado por este a los obreros por conducto de sus representantes, entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

9. Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.

10. Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque de un almacén, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

11. La represión brutal a cargo del ejército.

Del anterior análisis se desprende que, contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí una huelga que fundara peticiones concretas.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba después, las tiendas de raya.

Por no ser posible narrar de forma detallada los hechos relevantes en cuanto a la evolución del Derecho Laboral en el transcurso de la historia en nuestro país, el estudio se ha enfocado únicamente a aquellos sucesos que son considerados como los de mayor importancia, como antecedentes a lo que actualmente es nuestro artículo 123 Constitucional y como consecuencia la Ley Federal del Trabajo.

1.3 El Constituyente de 1917 y la Primera Constitución Política Social del Mundo.

El Derecho del Trabajo en México como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro de 5 de febrero de 1917. En efecto, el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ese había sido el objetivo principal de la Revolución de 1910.

Para tener una idea cabal del nacimiento del Derecho del Trabajo mexicano, se expondrán las ideas de los pensadores que le dieron vida.

En Veracruz, el 24 de septiembre de 1913, Don Venustiano Carranza, en un discurso señaló:

“Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opóngase las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es solo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir mas escuelas. Es algo más grande y más sagrado: Es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional”.⁶

⁶ Citado por BAILÓN VALDOVINOS, ROSALIO, Legislación Laboral. Porrúa. México, 1990. Cuarta Edición. p.22.

El día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo a una asamblea constituyente, produciendo el Proyecto de Constitución una honda decepción en la asamblea ya que ninguna de las reformas sociales anunciadas por Carranza en su discurso de Veracruz quedaron aseguradas, insertándose en dicho Proyecto, por lo que se refiere al trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año de la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma al artículo 5o. del Proyecto presentado por Carranza proponiendo la inserción de normas en favor de los trabajadores, recibiendo dicha proposición ataques argumentándose en su contra por abogados que estaban fuera de lugar y que deberían reservarse para cuando se discutiera la facultad del Congreso federal para legislar en materia de trabajo, interpretándose la postura de los opositores al pensamiento de las diputaciones de Yucatán y Veracruz como una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

Continuando con los debates, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria para decir:

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera".⁷

En otra parte de su discurso señaló: "Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de Constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; allá, a lo lejos".⁸

⁷ Ibidem, p. 23.

⁸ Ibidem, p.25.

El diputado Froylán C. Manjarrez, propuso que se estableciera en la Constitución un capítulo o título especial respecto a cuestiones de trabajo.

En uso de la palabra, Alfonso Cravioto dijo: "Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros".⁹

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre el trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al licenciado José Natividad Macías para que se encargara de elaborar un título especial sobre el trabajo, surgiendo así el artículo 123 que consagra el derecho del trabajo que fue elevado al rango constitucional, convirtiéndose de esa manera la Constitución Mexicana de 1917 en la primera Constitución en contener una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles.

La importancia del artículo 123 constitucional encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo, cuando señala; "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos".¹⁰

2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Durante los años de 1917 a 1928 todos los Estados de la República Mexicana expidieron sus respectivas leyes locales en materia de trabajo, cumpliendo así lo ordenado por el originario

⁹ Idem.

¹⁰ Ibidem. P. 26.

artículo 123 constitucional; en relación a ello el jurista Mario de la Cueva nos dice que el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, que no solamente es la primera en la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente, y que fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Posteriormente, las leyes expedidas por cada uno de los Estados de la República, fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el título de Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

A pesar de que dichas leyes fueron compiladas, surgió un grave problema y fue que cada Ley daba a los trabajadores tratamientos diferentes, esto hacía nugatoria la igualdad de sus derechos y beneficios que consagraba la Carta Magna, ello trajo como consecuencia que se reformara la Constitución en el año de 1929 para establecer la Federalización de la Legislación del Trabajo, a través de la reforma que se hizo a la fracción X del artículo 73 Constitucional y su preámbulo, por virtud del cual se faculta al Congreso de la Unión para expedir las Leyes de Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, es así como se dio pauta a la elaboración de la ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe señalar que antes de su expedición y promulgación fue precedida de algunos proyectos, a los cuales se hace referencia a continuación:

Al morir el presidente electo de nuestro país, se tuvo que designar presidente interino al Lic. Emilio Portes Gil el día 1º de diciembre de 1928, pero antes de esa fecha el gobierno tenía planteada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, lo cual era necesario para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, antes de esto, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el día 15 de noviembre de 1928 y presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, posteriormente el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del

Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu, pero este se encontró con una fuerte oposición de las Cámaras y del sector obrero, debido a que establecía el principio de la sindicalización única ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este 2º tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores, negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

Después de dos años, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el cual intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez y aquí ya no se le dió el nombre de Código, sino de Ley, este proyecto fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido y con previas modificaciones, dicha Ley fue aprobada y promulgada por el Presidente de la república Don Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año, entrando en vigor el día de su publicación.

Cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye la unificación de todas las leyes laborales de los Estados de la República, la cual estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, y la cual al igual que la Constitución de 1917, consagra uno de los principios primordiales del Derecho del Trabajo: El Principio de la Estabilidad en el Trabajo, que es el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo, e implícitamente constituye un derecho que le da seguridad jurídica respecto a su relación laboral, siempre y cuando no exista una causa justificada o bien, alguna circunstancia ajena a la voluntad de las partes para que la relación o contrato de trabajo llegue a disolverse.

2.2 Ley Federal del trabajo de 1970.

En el año de 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión para que prepararan un anteproyecto de la nueva Ley del Trabajo, para que estudiara las reformas que debían hacerse a la Legislación del Trabajo de 1931, dicha Comisión estuvo integrada por el Lic. Salomón González

Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión social; la Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el jurista Mario de la Cueva, pero antes de discutir y aprobar dicho proyecto, era necesario reformar previamente las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional.

Es así como en el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial de dicha reforma, la que quedó aprobada en el mes de noviembre de 1962, y publicada el 21 de noviembre del mismo año.

Años después, en particular en el año de 1967, el Presidente de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas que integraron la 1ª comisión de 1960, pero ahora se les unía el Lic. Adolfo López Aparicio, quienes realizaron un segundo proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, y en el año de 1968 cuando ya estaba concluido dicho anteproyecto, el Poder ejecutivo envió una copia del mismo a los sectores interesados para que dieran sus opiniones sobre dicho anteproyecto.

Después del 1º de mayo de 1968, el Presidente de la República invitó a las clases sociales para que nombraran sus respectivos representantes, para que por medio de su conducto, manifestaran sus opiniones sobre este anteproyecto.

Y en el mes de diciembre del mismo año, cuando los sectores interesados emitieron sus opiniones, el Ejecutivo Federal convocó nuevamente a una discusión para que los representantes de las clases sociales (trabajadores y empresarios) emitieran sus opiniones sobre el proyecto final de la Ley Federal del Trabajo, es así como el poder Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, sin embargo el Congreso de la Unión invitó a la Comisión redactora para que hiciera alguna objeción a dicha iniciativa, pero la Comisión ya no objetó nada ni realizó ningún cambio.

Es así como la Nueva Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Cabe señalar que la legislación de 1970 superó a la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que establece prestaciones superiores a favor del trabajador, además los derechos sociales que reglamenta, son para proteger la prestación de servicios de los trabajadores, por ejemplo: se da mayor garantía a la libertad sindical, de donde se han organizado sindicatos fuertes, se ha garantizado el ejercicio del derecho de huelga y se han hecho Contratos Colectivos de Trabajo cuyas cláusulas tienen beneficios y prestaciones superiores a las que se hallaban en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por otro lado, esta Ley de 1970 se refirió a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero en cuanto a este respecto, solo se precisaron principios y conceptos ya establecidos en la Legislación Laboral de 1931.

En nuestra legislación se maneja mucho el concepto de Justicia Social que al igual que el artículo 123 constitucional, tiene un sentido proteccionista y reivindicador de derechos a favor de los trabajadores, pero sin embargo, también se habla de la paridad procesal, es decir, principio de la igualdad de las partes durante el proceso y en este sentido el jurista Trueba Urbina señala lo siguiente: "Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o a los propietarios, no es justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista el jus suum quique tribuere de los romanos..."¹¹

2.3 Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

La Reforma publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 tuvo como finalidad transformar el sistema procesal laboral, ya que como señala el maestro José Dávalos, antes de dicha reforma "...el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y más perjudicial para el trabajador, ya que lo

¹¹ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª edición, Porrúa, México, 1981, p.195.

prolongado del procedimiento hacia que el trabajador se desistiera de continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir".¹²

Y añade diciendo el autor citado: "El legislador se dió cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas".¹³

Es por ello que para dar fin a esta desigualdad y arbitrariedad, hubo la necesidad de reestructurar el procedimiento laboral mediante la reforma de 1980, la cual se inició el 18 de diciembre de 1979 y culminó con su publicación en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Entre las normas procesales laborales que destacan en dicha reforma son: la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, las modificaciones del procedimiento de huelga y la participación de las autoridades para la procuración de la justicia, pero las normas que otorgaron mayor beneficio a los trabajadores son: la creación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición al patrón de la carga de la prueba además de que se adicionó la forma, los efectos y consecuencias jurídicas del aviso de despido del trabajador.

Como se ha mencionado se eliminó prácticamente el principio fundamental de carga probatoria al invertirla hacia el patrón, quedando en consecuencia sin aplicación el *onus probandi* de que debe probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, que prevaleció hasta antes de las reformas.

Por regla general, cuando una persona afirma un hecho, le corresponde probarlo, pero a partir de las reformas, dentro del procedimiento laboral existen importantes excepciones a ésta regla.

¹² DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Op. cit. p. 98.

¹³ *Idem*.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo reformada en el año de 1980, en su artículo 784 señala expresamente catorce casos en los cuales los patrones soportarán la carga de la prueba, como podemos ver a continuación:

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 39 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

XIV. Incorporación y aportación al fondo Nacional para la Vivienda."

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1. TRABAJO.

Algunos autores aseguran que la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, cuyo significado es traba, traduciéndolo como una traba para los individuos, ya que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Otra corriente establece que su origen está en el griego *thlubo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Otros autores ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Gramaticalmente, en el diccionario de la Real Academia Española, trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

En tal sentido, el concepto de trabajo, generalmente se usa en contraposición al de capital de acuerdo con la teoría del socialismo científico expuesta por Karl Marx, en la cual, el trabajo es efectivamente la fuente de riqueza, sin embargo, el trabajo no produce la cantidad justa de riqueza para el trabajador, ya que el propietario de los medios de producción (capitalista) obtiene beneficios económicos que van en detrimento del producto del trabajo, en tal teoría, a este beneficio se le denomina "plusvalía".

Tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo fueron elaboradas bajo los principios marxistas, consecuentemente, el Derecho Laboral debe tener como finalidad el reparto justo de la riqueza mediante la reivindicación de la clase trabajadora frente a los capitalistas; tal intención, se refleja en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 3.-El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."

A este respecto el doctor José Dávalos establece que "Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social; trabajar".¹⁴

En este sentido el artículo 123. apartado "A" de nuestra Constitución determina:

"Artículo 123 Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo..."

En cambio, el concepto jurídico de trabajo no atiende a la finalidad del mismo, sino que hace referencia a sus características que lo diferencian de otro tipo de actividades similares, mismas que serán analizadas en la exposición siguiente del concepto de trabajador, que a su vez, representa la personalización del concepto de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece y define al concepto de trabajo en su artículo 8º, segundo párrafo, que a la letra dice:

"Artículo 8.-Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio."

Al respecto el jurista Mario de la Cueva afirma que "La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el

¹⁴ DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Derecho del Trabajo I. 4ª edición. Porrúa. México, 1992. p.22.

principio de igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios".¹⁵

La definición que establece el artículo 8 de la ley Federal del Trabajo es incompleta, pero si ésta se complementa con la definición de trabajador, quedará debidamente delimitado su objeto.

Para el doctor Néstor de Buen "El trabajo supone una actividad humana ... que atiende a la obtención de un provecho".¹⁶

También ubica como contrario del trabajo al ocio estableciendo que "...la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no".¹⁷

De lo anterior podemos observar que para el doctor Néstor de Buen el elemento esencial para considerar al trabajo como tal es que éste se realice con el propósito de producir riqueza.

Por el momento cabe destacar que no todo trabajo es objeto del derecho laboral, queda excluido por ejemplo, el trabajo forzoso, que sería objeto del derecho penal, por lo que el trabajo en cuestión debe prestarse en forma libre.

También debemos mencionar que para que el trabajo sea objeto del derecho laboral debe tratarse de un trabajo subordinado y que además se obtenga por el una remuneración, por lo que analizaremos estos conceptos mas adelante.

2. TRABAJADOR.

Respecto al trabajador el jurista Mario de la Cueva señala lo siguiente: "El Hombre-Trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral"¹⁸

¹⁵ DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª edición. Porrúa. México, 1990. p. 162.

Como podemos advertir, el jurista Mario de la Cueva no nos da una definición de lo que debemos entender por trabajador, sin embargo nos da a entender que la Legislación laboral surge sobre todo para regular y proteger con mayor medida al trabajador.

Por su parte, el doctor Néstor de Buen señala que "...la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la experiencia de la relación subordinada. En estos casos no importa el espíritu con que el "trabajador" participe de la relación... y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la Ley. De acuerdo con el segundo la condición de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado".¹⁶

De lo anterior podemos observar que para el doctor Néstor De Buen, la condición de trabajador depende de dos factores; el primero de ellos consiste en la prestación de servicios y es así como lo considera nuestra legislación y el segundo dependerá de la actividad para determinar la condición de trabajador independientemente de la existencia o inexistencia de un patrón.

Desde nuestro punto de vista, Trabajador es el ser humano que realiza una actividad física e intelectual al servicio de otra persona llamada Patrón, a cambio de una remuneración.

El Trabajador es un sujeto tutelado por la Ley ante su desventaja económico social.

En términos de economía representa una fuente de la producción; socialmente es el individuo que alquila su trabajo para producir bienes o servicios.

Jurídicamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º define al trabajador de la siguiente manera:

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

¹⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit. p.13.

¹⁷ Idem.

¹⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit, p. 187.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit. p.466.

De lo anterior se desprenden ciertas características que distinguen al trabajador como son las siguientes:

Debe tratarse de una persona física, lo que excluye a las personas morales.

En cuanto al sexo no se hace distinción y esto se refuerza conforme al artículo 4º de la Constitución Política que establece que "el varón y la mujer son iguales ante la ley..."

La condición de trabajador proviene de un acuerdo de voluntades entre dos personas, por lo tanto, la condición de trabajador es recíproca del patrón, por lo tanto la definición de uno se refiere al otro y viceversa.

La definición se refiere también al objeto del acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, es decir, a la prestación de un trabajo personal subordinado.

El trabajo debe ser personal, con lo que se excluye la posibilidad de que el trabajador contratante cumpla sus obligaciones por medio de un tercero.

El trabajo también debe ser subordinado, debe cumplirse bajo las órdenes del patrón. Por lo tanto, el poder de mando del patrón hacia el trabajador será el elemento que haga distinguir una relación de trabajo, de relaciones de otro tipo.

Un claro ejemplo de la importancia del mencionado poder de mando por parte del patrón se muestra en la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

"RELACIÓN OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997-1998~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

~~1997 y 1998. (Caso 1997-1998) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 1997-1998. Unanimidad.~~

El trabajador de confianza

De acuerdo a la naturaleza de las actividades que el trabajador desarrolla puede considerarse trabajador de base o trabajador de confianza.

Anteriormente se consideraba que el empleado de confianza era aquél así considerado por el contrato colectivo de trabajo.

Más tarde la doctrina estableció que el empleado de confianza se caracterizaba por tener una profesión específica.

Después, el criterio a seguir era determinado por el sueldo, ya que se consideraba que el salario era propio de los trabajadores en general.

Finalmente la doctrina concluyó que la característica del trabajador de confianza es la naturaleza de las funciones que desempeña.

Para el jurista Mario De la Cueva "Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".²⁰

Actualmente los artículos 9º y 11 de la Ley Federal del trabajo establecen:

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

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

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

El doctor Baltazar Cavazos Flores estima que las personas mencionadas en el referido artículo 11 "...poseen una dualidad característica. Por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados".²¹

²⁰ DE LA CUEVA MARIO. Op.cit. p. 155.

Estos trabajadores no tienen las mismas prestaciones de un trabajador de base aunque tampoco pueden ser inferiores, sólo disfrutan de una participación de utilidades reducida de acuerdo con el artículo 127 fracciones I y II de la Ley.

"Artículo 127.-El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de la empresa pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo."

A estos trabajadores a menudo no se les pagan horas extras, no tienen derecho a reinstalación, no pueden participar en los recuentos cuando hay movimientos de huelgas, no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley, es decir, como representantes del capital y del trabajo.

Conforme al artículo 49, fracción III de la Ley, a los trabajadores de confianza se les priva del derecho a pedir la reinstalación a pesar de ser despedidos injustificadamente de su trabajo, cumpliendo válidamente el patrón con el pago de una indemnización en términos del artículo 50 del mismo ordenamiento. que a la letra dice

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

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

²¹ CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997. p.152.

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Sólo podrán los trabajadores de confianza regresar a laborar, si hubiesen sido promovidos de un puesto de planta, regresando a él de acuerdo con el artículo 186 de la Ley Laboral, salvo que exista causa justificada de separación.

Cabe hacer mención que de acuerdo con el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una causal adicional de rescisión de los contratos para estos trabajadores. porque establece que, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley.

Tenemos en sí que el derecho de administrar consiste en la facultad de planear y organizar y el derecho de dirigir comprende las facultades de mandar y controlar, por lo que entonces la actividad de los trabajadores de confianza se relacionan en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas a sus intereses y fines generales.

Asimismo, conforme al citado artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores de confianza que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, administradores o gerentes, son considerados representantes del patrón sin que para esto se necesite la existencia de un mandato escrito en tal sentido.

Con respecto a lo anterior cabe mencionar que la condición de representante del patrón no implica la pérdida de la condición de trabajador.

También existe el caso de los vendedores o agentes de comercio, que son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público, mercancías, valores o pólizas de seguros, por

cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se le da el nombre de salario a comisión

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a la que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o porque únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario de ésta clase de trabajadores, se puede establecer con base en una prima (comisión) proporcional sobre el precio de venta o por unidad vendida, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos o las tres de dichas primas. Así, el salario como prima consiste en un porcentaje que se fijará convencionalmente sobre cada una de las operaciones que lleve a cabo el trabajador.

El derecho de los agentes a recibir las primas, nacerá: a) si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; b) si se fija la prima sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Las primas que correspondan a los trabajadores, no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base; ésta última es una medida de protección al salario del trabajador (artículos 287 y 288).

Es importante señalar que para el pago de vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, prima de vacaciones, etc., el salario cuota diaria se determina sobre los salarios del último año o sobre el total de lo percibido, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Por último, el artículo 291 establece como causa especial de rescisión de la relación de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias que la justifiquen. Esta es una disposición en favor de los patrones, quienes demostrando la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, pueden rescindir la relación laboral sin responsabilidad para ellos. En todo caso la excepción; o sea las circunstancias justificatorias, deben ser probadas por el trabajador.

3. PATRÓN.

El Derecho Mexicano del Trabajo, históricamente fue creado con el propósito de limitar jurídicamente al patrón con relación con sus empleados, en razón de que el patrón representa al sujeto de la relación con ventaja sobre su contraparte, económicamente hablando, pero este hecho no sólo se refiere a sujetos en lo individual, sino que también se refiere a toda una clase social.

En relación a lo que nos dice la doctrina respecto a lo que debemos entender por patrón, el doctor Néstor De Buen señala lo siguiente: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²²

Por otra parte, para el maestro Manuel Alonso García, "Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación".²³

Desde nuestro punto de vista, Patrón es la persona física o moral, que emplea, ordena y dirige a su servicio a otra persona llamada trabajador, y a cambio le otorga una remuneración.

Nuestra legislación laboral define al Patrón en su artículo 10 que establece:

"Artículo 10.-Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

En este caso sí puede tratarse de una persona moral, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

A este respecto es necesario señalar que la persona física es todo ser humano y así lo sostiene el autor Rafael de Pina quien dice lo siguiente: "La persona física o persona individual es el ser físico (hombre o mujer) capaz de derechos y obligaciones".²⁴

²² DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., p.481.

²³ Citado por BORREL NAVARRO, MIGUEL. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México, 1992, p.70.

Asimismo y con relación a la persona moral señala lo siguiente: "La persona moral es una entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones".²⁵

La parte fundamental de la definición se refiere a la persona que usa los servicios de uno o varios trabajadores (quienes son definidos como los que le prestan al patrón un servicio *personal subordinado*). Por lo tanto, la esencia de la definición, tanto del patrón como la del trabajador, tendrán como objetivo marcar a la subordinación como factor determinante para que se configure una relación entre dos sujetos llamada relación de trabajo, ya que una vez que ésta se actualiza, los sujetos de la relación se considerarán como patrón y trabajador.

Para el caso del patrón, la subordinación significa el poder de mando que el patrón tiene sobre los servicios que el trabajador le presta. Ese poder de mando debe ser correlativo de un deber de obediencia por parte del trabajador sobre los servicios que le preste.

A *contrario sensu*, se puede interpretar que sin el elemento de la subordinación no puede existir una relación jurídica entre dos sujetos por la que se les pueda considerar patrón y trabajador, respectivamente.

El patrón es la persona que dirige y se beneficia con el trabajo de otro.

El Derecho Mexicano del trabajo, fue creado en razón de que el patrón representaba a la clase capitalista explotadora de la clase trabajadora.

Por lo tanto, la tutela que el derecho debía proporcionar al trabajador, se traduce en dos sentidos; otorgando beneficios al trabajador y, estableciendo cargas para el patrón.

En tal contexto, la definición legal del patrón, junto con otras disposiciones, intenta impedir al patrón que evada su responsabilidad ante el trabajador por medio de la simulación de actos jurídicos.

²⁴ DE PINA, RAFAEL y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. 16ª edición, Porrúa, México, 1989, p.384.

²⁵ *Ibidem*, p.385.

La definición legal de patrón, se debe interpretar a la par de las definiciones de trabajo y trabajador, ya que se debe entender el término servicios como el equivalente de trabajo, entendiéndose que éste debe ser subordinado.

Para el patrón, la subordinación significa el poder de mando que tiene para dirigir los servicios que el trabajador le presta. Ese poder de mando debe ser correlativo de un deber de obediencia por parte del trabajador.

Por otra parte, como ya se ha dicho, la Ley intenta impedir al patrón que evada su responsabilidad ante el trabajador por medio de la simulación de actos jurídicos, por lo que a continuación se exponen diversos supuestos jurídicos que la Ley regula con tal intención.

El primer caso es el del sujeto que pretenda eludir su responsabilidad laboral estableciendo contratación laboral entre sus trabajadores sin que éste aparezca como patrón, para evitarlo la Ley en el segundo párrafo del artículo 10 dispone lo siguiente:

“Artículo 10.-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.”

Esta disposición legal logra evitar el formalismo del derecho civil, en el sentido de que los contratos surten efectos únicamente entre las personas que lo celebran, lo que excluiría la responsabilidad del patrón evasor.

Otro supuesto se presenta cuando el patrón trata de evadir la responsabilidad de la relación del trabajo por medio de un tercero que se ostenta como intermediario y no como patrón, al efecto la Ley en los artículos 12, 13 y 14 dispone:

“Artículo 12.-Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

“Artículo 13.-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"

"Artículo 14.-Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

El doctor José Dávalos nos dice que "cuando una empresa contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario"²⁶

Otro caso de evasión, se da cuando se crea una persona jurídica que tiene el carácter de empresa subsidiaria comúnmente llamadas fantasma, que son empresas que no disponen de elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, y que funcionan en beneficio de otra empresa.

En tal situación se establece una responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria.

La responsabilidad en estos casos de la empresa principal se refiere a que los trabajadores de la subsidiaria gocen de las condiciones de trabajo en la misma proporción de las de aquellas que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria tal y como lo establece el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

²⁶ DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Op. cit., p.100.

"Artículo 15.-En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo."

Al respecto podemos citar el siguiente criterio jurisprudencial:

"PATRONES, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS INTERMEDIARIOS QUE NO DEMUESTREN LA CALIDAD DE (ARTICULO 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Para que las personas que ejecuten trabajos en beneficio de otra puedan tener la calidad de patrones, se requiere que comprueben que cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores, y si esta circunstancia no se demuestra, se produce la responsabilidad solidaria con los beneficiarios directos de las obras, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, atento al texto del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo".

AMPARO DIRECTO 2417/79. JOSEFINA RUIZ GARCIA. 12 DE ABRIL DE 1984. UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. PONENTE: VICTOR MANUEL FRANCO PEREZ.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA, VOLS. 181-186, 7A. PARTE, P. 259.

De lo anterior se deduce que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero

a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de contratista.

Independientemente de lo anterior, el Legislador protegió a los trabajadores de una posible insolvencia del contratista y por eso atribuyó responsabilidad solidaria al patrón que se hubiere beneficiado con el trabajo.

Consecuentemente tenemos que, los contratistas no tienen el carácter de intermediarios, sino de patronos por lo que serán ellos los que tengan que cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y el intermediario al ser insolvente son solidarios con la persona que se beneficia con las obras o servicios para garantizar los derechos de los trabajadores, debido a que ésta figura tiende a desaparecer, en virtud de que el responsable de las obligaciones laborales será siempre el que recibe los servicios pactados.

También es frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. En el caso de que dichas empresas dispongan de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores la situación es satisfactoria, pero cuando no sea este el caso, se establece una responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria.

La responsabilidad de la empresa principal en estos casos se refiere a que los trabajadores de la subsidiaria gocen de las condiciones de trabajo en la misma proporción de las de aquellos que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria tal y como lo establece el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los representantes del patrón, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 establece que, "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De acuerdo con el artículo antes mencionado podemos concluir que los representantes del patrón, son aquellos sujetos que administran, planean, organizan, dirigen, mandan y controlan las

actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales, así como obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

En un conflicto de carácter laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los gerentes, administradores, directores que tengan facultades para pleitos y cobranzas podrán representar al patrón en ese conflicto, concurriendo a juicio; como a absolver posiciones en las confesionales de la empresa, etc., y a los que ejerzan funciones de administración o dirección en la empresa o establecimiento, cuando les sean propios los hechos que dieron origen al conflicto.

4. TRABAJO SUBORDINADO.

4.1 Definición de Subordinación.

El trabajo subordinado consiste en una actividad humana, material o intelectual, libre, por cuenta ajena y en forma subordinada para producir beneficios; siendo una actividad del hombre, quedan excluidos del concepto jurídico de trabajo las actividades de las máquinas y de los animales.

Una de las características más relevantes de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es la subordinación. Esta característica nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo. En nuestro ordenamiento laboral positivo no siempre se ha denominado con el término de subordinación.

La elección de la terminología de la relación subordinada por la Ley vigente ha sido poco afortunada, así como también la elección de los términos de dirección y dependencia, pues ha modificado y desalentado a los trabajadores porque evoca, en algún sentido, una situación de sumisión que nos recuerda a la esclavitud.

Por su parte, los juristas ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA²⁷ señalan que la subordinación "se consideraba como aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era un esclavo, un subordinado. Dado que en la antigüedad la subordinación se equiparaba a la sumisión o esclavitud, ésta se transmitió de una forma errónea a través de los años, dando por resultado que en la actualidad se use dicha denominación, porque es el consagrado en nuestra Ley Federal del Trabajo, aún cuando evoca una situación que nos recuerda la esclavitud, está muy lejos de ser utilizado con ese significado por el derecho vigente."

En la subordinación siempre va a existir una relación jurídica en la cual el patrón tendrá el derecho de dar órdenes, mientras que el trabajador se obligará a acatar las mismas en el que se deben dar ciertos elementos para que exista esta relación jurídica, los cuales son: a) dos personas, en la que una de ellas tiene el carácter de trabajador y el otro de patrón; b) una prestación de trabajo a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; y c) el salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el producto de su trabajo.

La palabra subordinación que encontramos en el trabajo regulado por nuestra rama jurídica, surge al otorgar la Ley Federal del Trabajo al sujeto que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando, al imponer al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia.

El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse, y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

En todos los casos de trabajo subordinado el patrón tiene un derecho subjetivo de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia, lo único que cambia es la forma del ejercicio del derecho subjetivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones.

²⁷ TRUEBA URBINA, ALBERTO y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Porrúa, México, 1970, p. 21, comentarios al artículo 8.

Por consiguiente, la Suprema Corte de justicia de la Nación, resolvió, que para determinar si existe subordinación se debe atender a la imposición de la voluntad patronal.

Por otro lado al referirnos a la subordinación jurídica, no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas clases de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia es una prestación de servicios frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

4.2 Características del Trabajo Subordinado.

Las características de la subordinación son las siguientes:

- a) Actividad humana
 - b) Material o intelectual
 - c) Libre
 - d) Por cuenta ajena
 - e) Subordinado
 - f) Produce beneficios
 - g) Personal
 - h) Lícito
 - i) Remunerado
-
- a) Actividad humana.

La actividad humana comprende no solo el dinamismo o movimiento sino también la pasividad o inmovilidad.

El trabajo consiste, tomando en cuenta la primera característica, en el propio ejercicio de la actividad humana; en el dinamismo o la inmovilidad de las fuerzas naturales psíquicas y físicas del hombre en movimiento o pasividad de los mecanismos espirituales y fisiológicos del ser humano.

El trabajo como actividad humana radica en los procesos anímicos y corporales del hombre que son los instrumentos con los cuales todos los humanos efectúan sus actividades.

En la actividad humana encontramos dos dimensiones, una interna, que es un aspecto psíquico: (un sentir o un pensar); y un externo que es un aspecto físico: (la manifestación de ese sentir o pensar). Toda acción es por tanto interna y externa al mismo tiempo, ambos elementos son esenciales y simultáneos entre sí.

b) Material o intelectual.

La actividad humana, nos lleva a la conclusión de que no existen actividades puramente materiales o intelectuales, por lo tanto no es concebible un acto exclusivamente material o intelectual.

Cuando el artículo 8 de la Ley dispone que "se entiende por trabajo toda actividad humana, material o intelectual..." trata solo de mostrar que existen algunas actividades en las que predomina el aspecto material y otras actividades en las que prevalece el aspecto intelectual.

La ley hace distinción para destacar que el trabajo en el que predomina el trabajo intelectual es igualmente regulado y protegido como el trabajo material. El legislador en el artículo 8 después de indicar que "trabajo es toda actividad humana, material o intelectual insiste en que esa actividad es trabajo independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

c) Libre.

La ejecución de la actividad laboral puede ser libre o forzosa, pero el concepto jurídico de trabajo comprende la actividad laboral libremente ejecutada.

La libertad en la ejecución de la actividad laboral se manifiesta en tres dimensiones:

- 1) Libertad del hombre para escoger el trabajo que le acomode (artículo 4° Constitucional);
- 2) Libertad durante la prestación del servicio (134, f.III, L.F.T.); y
- 3) Libertad para dejar de seguir prestando el servicio en cualquier momento (art. 5° Constitucional).

El trabajo forzoso es el que se presta sin contar con la disposición voluntaria de quien lo realiza, nuestro sistema jurídico (art. 5 Constitucional) consagró el trabajo forzoso, que es el impuesto por la autoridad judicial con el carácter de pena.

El hecho de que no se haya suprimido de nuestra Constitución el trabajo forzoso, no debe ser motivo de preocupación especial, porque si examinamos los artículos 24, 295 y 298 del Código Penal del D.F., o los códigos penales de los Estados, que señalan las sanciones penales, nos daremos cuenta de que no reglamentan el trabajo forzoso como pena. De esta manera si no se encuentra reglamentado el trabajo forzoso a nadie se le puede imponer la pena de trabajar en contra de su voluntad.

d) Por cuenta ajena.

La ajenidad que encontramos en el trabajo regulado por nuestra rama jurídica se manifiesta, por una parte, en que los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien la ejecuta, y por otra parte en que los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre la persona beneficiaria de esos productos.

El Código Civil en el artículo 866, dispone que: la propiedad de los bienes da derecho, por accesión a todo lo que ellos producen, se le une o incorpora natural o artificialmente, en virtud de ese derecho de accesión, pertenecen al propietario los frutos naturales, industriales y civiles.

Lo anterior se relaciona también con el artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe:

"Artículo 163 .La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor;

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes".

e) Subordinado.

La característica más relevante de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es la subordinación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 al referirse a la subordinación, utilizó los términos de dirección y dependencia, esto dentro de la doctrina mexicana sosteniendo varios años que ambos términos eran distintos, ya que dirección se refería a la subordinación técnica; en tanto que la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón.

La Suprema Corte de Justicia acogió dicha doctrina y sostuvo esa distinción entre dirección y dependencia, en una ejecutoria dictada por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 19 de enero de 1935 en el juicio de amparo No. 3048/35 entablado por Gómez Ochoa y Compañía.

Estas distinciones fueron incorrectas puesto que se presentaba una relación de trabajo, sin que el trabajador dependiera económicamente o sin estar bajo la dirección del patrón por tener suficientes conocimientos.

De acuerdo a las conclusiones de la doctrina y jurisprudencia, la Ley Federal del Trabajo vigente utilizó el término "subordinación", aunque este término desalentó a los trabajadores porque evocaba una situación de sumisión, sinónimo de esclavitud.

Algunos autores se han resistido, con no escasa razón, a utilizar el término de subordinación, ya que podría entenderse como un sometimiento del trabajador, lo cual recuerda aquel estado de servidumbre al que se veía sometido el esclavo en ciertas etapas de la historia humana.

En la antigüedad la subordinación se relacionaba con la esclavitud, la cual quedó muy lejos de ser utilizada por el derecho vigente, ya que en la actualidad la subordinación es parte consagrada en nuestra Ley Federal del Trabajo, porque la característica de la subordinación es construida por el orden jurídico laboral y su naturaleza es estrictamente jurídica.

La subordinación en el trabajo es regulada en nuestra rama jurídica, surge al otorgar la Ley Federal del Trabajo, al sujeto que recibe el servicio un derecho subjetivo de mando, y al imponer al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia (art. 47 fracción XI).

El derecho subjetivo de mando consiste en la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio de impartir órdenes en relación con la materia, eficacia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse.

Y por lo que se refiere al deber jurídico de obediencia es la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

La subordinación no consiste en que el patrón esté ejercitando directa y constantemente el derecho de mando ya que dicha situación se presenta en todas las ramas jurídicas, porque lo normal es que el trabajador cumpla espontáneamente con sus deberes, sin que el patrón se vea en

la necesidad de ejercer su mando, debido a que la forma de dar órdenes no dignifica que la subordinación desaparezca ya que el patrón siempre tendrá el derecho de mando.

Por lo que se refiere al trabajo fuera del local de la empresa el alcance de la subordinación abarca a todo tipo de trabajo, como los agentes viajeros, trabajo a domicilio, entre otros., en estos casos como en todos los demás, el patrón tiene el derecho subjetivo de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia ya que el patrón en algunas ocasiones da en forma directa las órdenes al trabajador, pero en virtud de la distancia, se da a veces en forma indirecta y con menos frecuencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación menciona que para acreditar si existe subordinación debe de atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de esa dirección a través de la imposición de la voluntad patronal.

También puede atenderse a lo que explica el jurista Mario De la Cueva: "Debe atenderse menos a la dirección real cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista."²⁸

Por lo cual concluimos que para que exista una subordinación jurídica no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, ya que es un indicio de una relación jurídica subordinada y por lo tanto nos encontramos frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

f) Produce beneficios.

La estructura de la actividad laboral, como todo hacer humano tiene una finalidad, en la cual cabe hacer dos preguntas ¿Por qué trabajamos? y ¿Para qué trabajamos?, estas preguntas nos revelan en realidad que el salario y los ingresos tienen una finalidad que es tomar la producción nacional como una parte equivalente al principio de producción personal.

Es decir, que trabajamos para producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades humanas, porque hay trabajos que pueden desempeñar personalmente o por persona distinta en su representación los cuales no están reguladas por nuestras ramas, sino por el Código Civil ya que

²⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. p. 498.

son profesionistas que prestan sus servicios personales a sus clientes o por conducto de sus colaboradores.

De tal suerte tenemos que el trabajo personal se desprende de la siguiente manera:

1. El trabajador no está obligado a mandar a un sustituto cuando falte a su trabajo y;
2. El patrón no está obligado a aceptar el sustituto en caso de que lo mandara el trabajador faltista.

Si en el primer caso el trabajador se hace sustituir por otra persona, sin conocimiento del patrón, éste incumple con su obligación de prestar personalmente el servicio incurriendo en responsabilidad civil, y en falta de probidad que se encuadraría dentro de la causal de rescisión de la relación de trabajo establecidas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo caso si el patrón está conforme con la sustitución, el trabajador sustituido se convierte en un intermediario y se origina una nueva relación de trabajo entre el patrón y el trabajador sustituto con todas las consecuencias laborales inherentes.

g) Lícito.

La licitud de la actividad laboral, se desprende del artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Artículo 4.- No se podrá impedir a ninguna persona que se dedique al trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad."

Por su parte el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, prevé una serie de conductas ilícitas interpretando a contrario sensu, el concepto general de licitud:

"Artículo 5.- es lícito el trabajo que no sea contrario a las leyes de orden público; esto es, debe ser una actividad permitida por las normas jurídicas".

Por lo que en consecuencia puede decirse que toda actividad, oficio o profesión es permitida siempre y cuando sea lícita sin perjudicar a terceros ni ofender los derechos de la sociedad, por lo que nadie está obligado a prestar sus servicios sin la justa retribución y con su pleno consentimiento.

h) Remunerado.

Una última característica del trabajo subordinado es que debe ser remunerado, esto se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: "El trabajo subordinado es el que se presta mediante el pago de un salario" (art. 20); en que el patrón está obligado a "pagar a los trabajadores un salario" (art. 132, frac. II); por lo que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo por "no recibir el salario correspondiente"(art. 51, frac. V).

Los trabajos gratuitos no quedan comprendidos en el concepto de trabajo subordinado, ya que éstos se tratan de títulos gratuitos o figuras jurídicas próximas a la donación; sin espera de remuneración en virtud de que nadie se cree con derecho; porque son relaciones sociales de convivencia sin formalización jurídica.

Podemos concluir que el trabajo subordinado es el concepto jurídico positivo básico, la idea central del Derecho del Trabajo que nos sirve de punto de apoyo para la comprensión de toda noción jurídico laboral; de los sujetos laborales (trabajador, patrón y sindicatos) de la relación de trabajo, de la empresa laboral, de los derechos y deberes de los trabajadores y patrones.

La subordinación es considerada por varios laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo debido a que en toda relación de trabajo en la que se encuentra un patrón y un trabajador existe el principio de la subordinación, por lo tanto la existencia de un contrato de trabajo.

La subordinación en si, es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de un contrato, que origina la potestad del patrón para dirigir la actividad del trabajador para un mejor rendimiento de la producción y beneficio para la empresa

Este término subordinación se usó para hacer a un lado la interpretación que se le dio en la Ley de 1931 que era "dependencia y dirección"; porque la dependencia servía para designar la relación técnica que se daba entre el trabajador y el patrón que obligaba a aquél, a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que recibía, y por lo que hacia a la dirección, ésta se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba por lo que daba por consecuencia que el trabajador dependía para su subsistencia del salario que percibía.

Los términos de dependencia y dirección afectaron de manera muy violenta a los trabajadores de aquella época, ya que si bien es cierto que la relación de trabajo existía bajo la dependencia y dirección del patrón hacia los mismos, ésta se manifestaba en forma tal que se equiparaba a la esclavitud, en la que el trabajador era considerado como esclavo porque tenía que acatar las órdenes del patrón aunque estas fueran inhumanas, atroces y fuera de la realidad, debido a que si éstos no lo cumplían al pie de la letra se morían de hambre así como sus familias.

Por lo que al pasar los años y al reformarse la ley anterior de 1931 a la vigente de 1970, varios tratadistas llegaron a la conclusión de que la dependencia de la que tanto se hablaba, se entendía erróneamente en forma económica y no como dependencia subordinación que era la que en realidad se daba en una relación de trabajo.

Debido a las reformas que hubo, se llegó a la conclusión de que el mejor término era el de subordinación, ya que tiene tres elementos que lo constituyen: la prestación del trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, éste último es el que da origen al contrato de trabajo por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, en la que intervienen el legislador para asegurar la seguridad y la dignidad del trabajador.

Por ende tenemos que la subordinación tiene su fuente, además de la relación de trabajo en sí misma, en el contrato, porque integra la facultad patronal delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él.

5. RELACIÓN DE TRABAJO.

Para poder definir qué se entiende por Relación de Trabajo, es necesario precisar diversos conceptos, no sólo desde el punto de vista doctrinal sino también desde el punto legal y jurisprudencial, todo ello con el fin de obtener una mejor comprensión acerca de la presente investigación.

En cuanto a la doctrina, el jurista Mario De la Cueva, respecto a la Relación de Trabajo nos dice lo siguiente: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias".²⁹

De lo anterior se advierte que el autor en cita define a la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, independientemente del acto o causa que le dio origen, por la cual el trabajador está sujeto al imperativo de la Ley, contratos colectivos, contratos-Ley y demás ordenamientos.

Por su parte, el doctor Nestor de Buen sostiene que "... toda relación laboral, es por fuerza, una relación jurídica..."³⁰

Si siguiendo este orden de ideas, el citado jurista dice lo siguiente: "A mi juicio, toda relación prevista en una norma tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de un relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí; lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho; por ejemplo de una norma. Basta, sin embargo, que la norma le dé esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales..."³¹

²⁹ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. p. 187.

³⁰ DE BUEN LOZANO NÉSTOR. Op. cit. p. 536.

³¹ *Ibidem*. P. 539.

Cabe señalar que el doctor Néstor De Buen no nos da una definición respecto de lo que debemos entender por relación de trabajo, únicamente equipara a la relación laboral con una relación jurídica, y establece que si es jurídica lo es porque ha sido determinada así por un fundamento de Derecho, es decir, por una norma.

Con base en lo anterior debemos señalar que tanto el jurista Mario De la Cueva como el doctor Néstor de Buen sostienen que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y que la relación laboral se transforma por imperativo de Ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos.

Sin embargo el doctor Néstor de Buen difiere en parte de la teoría del jurista Mario de la Cueva, en el sentido de que algunas relaciones laborales, pueden nacer de un contrato y al efecto dice lo siguiente: "No hay nada en contra de la dignidad humana cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es indigno que el pago sea inferior a lo justo, la jornada excesiva o que el esfuerzo que se requiera sea superior a la capacidad de quien deba prestar el servicio. Pero convenir, en términos, inclusive, del derecho de las obligaciones, la prestación de un servicio personal, no es por sí algo indebido".³²

De lo anterior se puede advertir que si bien es cierto que la relación de trabajo está supeditada en primer lugar por lo establecido por la Ley y que su existencia es independiente de la causa que le de origen, también es cierto que de ella puede surgir y surge un acto jurídico, es decir a través de un contrato.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 establece:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

De esta definición, se desprende que precisamente la relación de trabajo se empieza en el momento en que se hace de forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

³² *Ibidem*, pp. 546 y 547.

5.1 Elementos de la Relación de Trabajo.

Los elementos de una relación de trabajo son las partes integrantes sin las cuales no puede existir la misma, por lo que analizaremos la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

En primer lugar, y aunque en dicha definición no se mencione, las partes que intervienen para que se establezca una relación de trabajo deben existir dos personas a las que nuestra Ley Federal del Trabajo les da el carácter de trabajador y patrón.

En segundo lugar debe de haber una prestación de servicios, la cual va a ser el elemento principal que va a dar origen a la relación de trabajo, en tercer lugar esa prestación de servicios tiene que ser subordinada ya que si no lo fuera sería otro tipo de relación y no la que nos ocupa.

Por último debe darse una retribución (salario) que debe de pagar el patrón por los servicios prestados por el trabajador.

Aunado a lo anterior tenemos que los elementos de la relación de trabajo de acuerdo con la clasificación de el doctor Néstor De Buen son: "1) elementos subjetivos (patrón, trabajador) y 2) elementos objetivos prestación de trabajo subordinado y pago de un salario".³³

1) Elementos Subjetivos (patrón y trabajador)

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son: trabajadores y patrones, quienes son sujetos de derechos del trabajo, por lo que pueden ser personas físicas o morales con derechos subjetivos y deberes jurídicos.

2. Elementos objetivos (prestación de servicios subordinado y salario)

La prestación de un trabajo personal subordinado, es la que da inicio a la relación de trabajo sin importar la causa o motivo que le dio origen, en la que el trabajador siempre va a estar bajo las órdenes y mando del patrón en el que deberá de prestar sus servicios de manera personal sin

delegar sus funciones a otra persona ya que sino se perdería la figura a la que se le conoce con el nombre de trabajador.

Esta prestación de servicios siempre tiene que ser subordinada ya que es una característica relevante dentro de la actividad laboral, porque es construida por el orden jurídico laboral y su naturaleza es estrictamente jurídica, debido a que de ella se desprenden derechos para ambas partes como son, que para el patrón se genera un derecho subjetivo que es la facultad de mando y la del trabajador un deber jurídico que es la obediencia.

Esta prestación de servicios subordinados va a generar por consecuencia derechos y deberes para ambas partes los cuales son regulados por la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al salario el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente forma:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por lo que por regla general el salario debe ser pagado en efectivo, y por otro lado debe tener el carácter remunerador y ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material del trabajador para poder tener una superación personal, social, cultural y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto, porque por una parte se encuentran elementos como el pago en efectivo, cotidiano, cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, habitaciones, comisiones y las prestaciones en especie, y por otra, reconoce que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo divide el tema del salario en tres capítulos:

³³ DE BUEN, LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., pp. 43 y 44.

Por lo que se refiere al primer capítulo en el que habla sobre las disposiciones generales del salario, éste en los artículos del 82 al 89 de la Ley de la materia, comprende lo que es el salario, como debe fijarse, como se integra, la igualdad que debe de haber entre trabajo y salario, plazos para el pago, como se debe de determinar las indemnizaciones constitucionales, aguinaldo y como éste tiene el carácter de remunerador.

Por lo que hace al segundo capítulo comprende los salarios mínimos los cuales se encuentran regulados del artículo 90 al 97 de la multicitada ley, en los que considera que el salario mínimo es la cantidad que debe de recibir en efectivo el trabajador, que éstos podrán ser generales para una o varias zonas, se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, y que no deberán de ser objeto de compensaciones, descuentos o reducciones, salvo en algunos casos previstos en la ley.

Y por lo que hace al tercer y último capítulo que corresponde a las normas protectoras y privilegios del salario este va del artículo 98 al 116 de la misma ley, los cuales hablan sobre la manera en que los trabajadores podrán disponer libremente de sus salarios, en la irrenunciabilidad del mismo, de las prestaciones en especie, de los convenios entre trabajadores y patrones acerca de los almacenes y tiendas en los que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, en quien será el encargado de reglamentar el fondo y garantía para el consumo de los trabajadores, la nula cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, la obligación del patrón de pagar el salario el cual no debe de suspenderse salvo en los casos que fije la ley, en que lugares debe de efectuarse el pago, cuales serán los descuentos a los salarios, en que casos no podrán devengarse intereses, en que casos los salarios no podrán ser embargados, que los salarios mínimos sólo son preferentes en el último año, cuáles son los beneficios cuando hay trabajadores fallecidos y la prohibición de establecer expendios de bebidas embriagantes.

El salario puede tener diferentes aspectos, como son:

Salario a destajo.- El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene, por lo tanto es un salario variable ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de

unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

Salario mínimo.- Es el salario menor con que puede remunerarse un trabajo en un lugar y tiempo determinado, resultando ser la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrón.

Los Salarios mínimos se fijan anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno federal.

La República Mexicana divide en tres, las áreas geográficas dependiendo del nivel económico de desarrollo y costo de la vida en cada una de ellas, éste se aplica de manera general a todos los trabajadores.

Salario remunerador.- es el salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los ambitos material, social y cultural, así como para proveer la educación básica de sus hijos.

Salario profesional.- Es el determinado por la ley y reglamentos, el cual rige para los trabajadores que desarrollan una misma actividad, no en las condiciones particulares de los sujetos, sino en la prestación realizada en el lugar y forma donde se desenvuelve.

Estos salarios mínimos profesionales para profesiones, oficios y trabajos, actualmente se encuentran regidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Salario Hora.- Es la retribución establecida por la prestación laboral de cada 60 minutos, que rige en jornadas inferiores a la legal o a la que predomina en los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo. La retribución salarial por hora no puede exceder de la prestación de la jornada legal de trabajo en el cálculo semanal resultante, ya que si éste rebasa del horario fijado se computarán como horas extraordinarias.

Salario integral.- este salario lo conforman los pagos hechos al trabajador en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie

y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Este salario sirve para cuantificar el pago de las indemnizaciones.

Por consecuencia podríamos decir que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que se da en forma periódica y regular que es pagada por el patrón, también aparte de las prestaciones principales comprende todas las ventajas económicas establecidas en el contrato de trabajo.

5.2 Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo.

La Relación de Trabajo no puede ser estudiada como una relación de carácter jurídico, sino como un hecho jurídico, ya que su definición legal así lo expresa: "...se entiende por relación de trabajo...la prestación de un trabajo...". Por otro lado, la relación de trabajo es el vínculo que une al patrón con el trabajador. Consecuentemente, podemos considerar que la naturaleza de la relación de trabajo dependerá del marco jurídico en el que se encuadre la prestación del trabajo.

5.3 Fuente de la Relación de Trabajo.

Después de haber explicado en qué consiste la relación de trabajo, sus elementos y su naturaleza procederemos a explicar cual es la fuente jurídica de la relación de trabajo.

5.3.1 El Contrato de trabajo.

Con relación al contrato individual de trabajo el jurista Mario De La Cueva acepta "...la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que por otra parte es frecuente en la vida del derecho mexicano...".³⁴

³⁴ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. pp. 193 y 194.

Y agrega el citado autor: "...Para el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una captación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, según el párrafo de la exposición de motivos, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario".³⁵

De lo anterior, se observa que para el citado autor un acuerdo previo de voluntades como un acto que da origen a una prestación de trabajo es tan solo una posibilidad que se presenta, porque como hemos visto anteriormente, Mario De la Cueva defiende la Teoría de la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva independientemente de su origen. También se advierte, que si bien es cierto se emplea el término contrato, también es cierto que no se emplea en el sentido contractualista del derecho civil, sino que su significación estriba tan sólo en el hecho de que el trabajador adquiere una obligación de prestar un trabajo personal a disposición del patrón y este a su vez adquiere la obligación de pagar un salario.

Para el doctor Néstor de Buen, la relación de trabajo puede derivar eventualmente de un contrato, sin que esto implique que se apliquen las reglas civiles de los contratos, y sostiene que al surgir un acuerdo espontáneo de voluntades, surge generalmente consensual y excepcionalmente formal, para crear y transmitir derechos y obligaciones de un contenido patrimonial.

Por su parte el doctor José Dávalos, sostiene que "...si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le de a aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales".³⁶

Asimismo señala que "...la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente

³⁵ *Idem.*

³⁶ DÁVALOS MORALES, JOSÉ. *Op. cit.* p. 108.

originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto".³⁷

Con base en lo anterior, podemos advertir que el citado autor, afirma con certeza que el contrato de trabajo siempre estará sujeto a las normas laborales y que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón siempre se origina por un acuerdo de voluntades que bien puede ser expreso, tácito o supuesto.

En nuestra opinión la Relación de Trabajo, debe ser el vínculo jurídico que une a un trabajador y a un patrón, por la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. La Relación debe producirse en el momento que las partes hayan celebrado un Contrato Individual de Trabajo por medio del cual, un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un patrón bajo sus órdenes, y a cambio este último se obligue al pago de un salario. Por otra parte, la Ley define a la Relación de Trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El medio que siempre regula los derechos y las obligaciones del trabajador y del patrón es El Contrato de Trabajo, éste puede adoptar diversas formas, dependiendo de la manera en la que se exprese el consentimiento para crear y para modificar tales derechos y obligaciones.

De la redacción de la Ley se podría interpretar que La Relación de Trabajo y El Contrato Individual de Trabajo son conceptos que tienen la misma naturaleza, la de ser fuente de derechos y obligaciones.

Tal concepción es errónea, en un estricto sentido de técnica jurídica, toda vez que efectivamente, el contrato es la única fuente de las obligaciones, ya que conforme a la Ley Federal del Trabajo un contrato se presenta cuando "una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una salario". Un contrato, en estricto sentido, es un convenio que produce o transfiere las obligaciones y derechos.

³⁷ Idem.

En cambio, La Relación de Trabajo va inmersa en el cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo, por lo tanto, la Relación de Trabajo no tiene la misma naturaleza que el Contrato Individual de Trabajo, ya que la primera se refiere a un hecho jurídico y el segundo es un acto jurídico.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Por otra parte, los Tribunales Federales identifican al contrato de trabajo con la relación de trabajo, al establecer elementos de existencia de relación de trabajo, que se traducen en los derechos y obligaciones fundamentales que deben estipularse en todo contrato de trabajo, tal y como se demuestra en la siguiente tesisjurisprudencial:

"RELACIÓN OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III del código obrero".

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 7275/89. Jardín de Niños Ferriere. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8105/89. Javier Coss Bocanegra. 7 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 11005/90. Juan Crisantos Orozco. 22 de enero de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 5115/91. Florencio Peña Campos y otro. 13 de junio de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6745/91. Modesto Pérez Flores. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos.

Tesis 1.5o.T.J/31, Gaceta número 52, pág. 36; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Abril, pág. 320.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 895, p. 619.

Por lo que hace al Contrato de Trabajo, hay que tomar en cuenta que los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón son recíprocos, por lo que estamos ante la presencia de un contrato bilateral en el que el incumplimiento de una de las partes exime de su cumplimiento a la otra, tal y como se ha establecido en la teoría general de los contratos explicándose esto claramente en el criterio jurisprudencial que a continuación se transcribe:

"CONTRATO DE TRABAJO, CARACTER BILATERAL DEL. El contrato de trabajo tiene la característica de los contratos bilaterales, con prestaciones recíprocas por parte del patrono y del trabajador, y por lo mismo, es indudable que para que éste pueda exigir las prestaciones a que tiene derecho, está obligado por su parte a cumplir con las obligaciones que contrajo en el mismo contrato".

Amparo directo en materia de trabajo 7923/42, Cruz Rafael, 4 de febrero de 1943, unanimidad de 4 votos.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXV, p.3352

Los elementos de existencia del Contrato Individual de Trabajo son el objeto y el consentimiento. El objeto se refiere a la prestación del servicio personal subordinado, contra el pago de un salario; el consentimiento, es el acuerdo de voluntades por el que se crean los derechos y obligaciones que regirán la relación de trabajo entre patrón y trabajador.

A su vez, los Tribunales Federales consideran que un elemento de existencia del contrato es la prestación de servicios, como se puede apreciar en el siguiente criterio jurisprudencial:

"CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL. Las juntas de conciliación y arbitraje, para considerar que no existe un contrato de trabajo forzosamente tienen que tomar en cuenta todos y cada uno de los elementos constitutivos de ese contrato, entre los cuales está la prestación de servicios, y si se llega a la conclusión de que no hubo esa prestación, no se comprueba la existencia del contrato".

Amparo en revisión en materia de trabajo 978/35, Guzmán Refugio, 6 de agosto de 1935, unanimidad de 5 votos.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo XLV, p. 2290.

De acuerdo con lo expuesto, en el supuesto anterior sí existe el contrato y la relación de trabajo desde la celebración de éste último, toda vez que se dan los requisitos de existencia del contrato, consentimiento y objeto, por lo que únicamente se produce un incumplimiento

recíproco del contrato, dejándose de producir efecto legal alguno, al tratarse de un contrato bilateral.

6. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Generalmente las obligaciones que nacen de las relaciones laborales se cumplen espontáneamente por las partes, pero cuando esas partes entran en pugna por el cumplimiento de dichas obligaciones se produce un conflicto laboral que requiere solución.

Los medios de solución a los conflictos laborales pueden ser los siguientes:

- Solución directa entre las partes.
- Solución con intervención de terceros.
- Solución mediante Juicio.

De las soluciones posibles la más común y la que es de mayor interés para el tema de la presente tesis es la solución mediante juicio.

La competencia para conocer de los conflictos de trabajo, por mandato constitucional corresponde a las juntas de conciliación y arbitraje, tal como lo establece la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 que a la letra dice: *"las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno"*.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, existen juntas de conciliación (ya obsoletas) y juntas de conciliación y arbitraje. Pueden ser federales y locales, correspondiendo a las primeras el conocimiento de ciertos asuntos indicados en la fracción XXXI del Apartado A del mismo art. 123 de la Constitución. Esto significa que la competencia local es la por exclusión.

Los procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje, conforme a la clasificación de la ley son los siguientes:

- a) **Ordinarios.** Regulados por los artículos del 870 al 891. Se inician con la presentación de la demanda ante la oficialía de Partes o la Oficina rectora de la Junta respectiva. La junta puede modificar la demanda, ampliando las acciones o ejerciendo nuevas acciones cuando de los hechos narrados se desprende la posibilidad de hacerlo. Cita a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas a la que las partes deben acudir personalmente. Después se verificarán las necesarias audiencias de desahogo de pruebas. Concluida la instrucción la junta dictará un laudo que conforme al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo deberá dictarse: "a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".
- b) **Especiales.** Estos procedimientos se encuentran regulados por los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo y tienen por objeto ventilar, en general asuntos de menor cuantía o de indemnización por muerte del trabajador; si bien en ocasiones se tiene en cuenta la naturaleza de la reclamación y no su importe. La demanda se presenta en los mismos términos que en el procedimiento ordinario, con la modalidad de que el actor puede acompañar las pruebas al escrito inicial. La audiencia versará sobre conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución.
- c) **Colectivos de Naturaleza Económica.** Se encuentran regulados en los artículos del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo y su objetivo es la implantación o modificación de condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación del contrato colectivo de trabajo Su finalidad es esencialmente conciliatoria. Se inicia también con un escrito de demanda al que se deben acompañar los documentos fundatorios y especialmente un dictámen de perito sobre la situación económica de la empresa. En la audiencia inicial las partes deben alegar lo que convenga a sus intereses y ofrecer y desahogar pruebas. La junta debe designar peritos, tres por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y emitan un dictámen proponiendo una solución. Las partes pueden, igualmente designar peritos para que se asocien a los nombrados por la Junta o actúen separadamente. A la Junta se le otorga de manera especial una facultad amplísima para

practicar las diligencias que juzgue conveniente y exigir informes a las autoridades. Conforme al artículo 919 en el laudo podrá "aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar la condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes".

- d) De huelga. Se encuentra regulado por los artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo. Tiene tres fases: conciliatoria, de calificación acerca de su legal existencia y de imputabilidad, si los trabajadores o el sindicato que los represente someten el conflicto al arbitraje de la Junta. En la etapa conciliatoria la autoridad no puede prejuzgar sobre los motivos de la huelga y sólo puede decidir sobre la falta de personalidad o incompetencia. En la segunda etapa, a petición de la parte interesada podrá calificar si la huelga satisface los requisitos de forma, fondo y mayoría. En la imputabilidad se determina a cargo de quién es la responsabilidad del conflicto. La sentencia (colectiva) puede en su caso, constituir nuevas condiciones de trabajo.

El patrón puede negarse a someterse al arbitraje o no acatar la sentencia colectiva, pero en esos casos deberá cubrir la responsabilidad del conflicto, esto es, tres meses de salarios, los salarios caídos, veinte días de salario por año de servicios prestados por cada trabajador y la prima de antigüedad, esto conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

- e) De ejecución. Comprende dos etapas: embargo y remate. Está regulado por los artículos 939 al 975 de la Ley Federal del Trabajo.
- f) Tercerías y preferencias de crédito. Se encuentra regulado por los artículos del 976 al 981 de la Ley Federal del Trabajo.
- g) Paraprocesal o voluntario. No implica la existencia de un conflicto. Es, por regla general un procedimiento preventivo. Se encuentra regulado por los artículos del 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento laboral en México es uniinstancial y no admite, respecto al fondo de las resoluciones, recurso alguno. Sin embargo, como todo acto de autoridad está subordinado al juicio de garantías. Si se trata de actos fuera de juicio, será competente el Juez de Distrito, siempre y cuando las violaciones no sean reparables en el laudo. Por regla general estos amparos versan sobre defectos de notificación o problemas de personalidad. Respecto de los laudos en conflictos individuales o sentencias colectivas, el amparo será tramitado ante los Tribunales Colegiados de Circuito, y por excepción ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación tratándose de un problema de constitucionalidad de la ley.

Teóricamente el amparo solo podrá versar sobre la interpretación o aplicación del derecho y no de los hechos por tener las juntas la facultad de resolver en conciencia. Sin embargo, con frecuencia se califica también la interpretación de los hechos en virtud de que se estima que las juntas deben actuar siempre conforme a la lógica y no de manera caprichosa.

Para los efectos de la presente tesis a continuación analizaremos más detalladamente el procedimiento ordinario.

Como lo establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente. En dicho escrito, el actor debe expresar sus peticiones y los hechos en los que las funde.

Esta demanda será turnada al Pleno o a la Junta especialcompetente, quien en un plazo de veinticuatro horas dictará un acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que, debe efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo deberá ordenar que se notifique personalmente a las partes, por lo menos diez días antes de la celebración de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y apercibiéndolo de que de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

La audiencia antes referida consta de tres etapas:

- a) Conciliación;
- b) Demanda y excepciones, y
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

6.1 Conciliación.

En la etapa conciliatoria las partes deben comparecer personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, tal como lo dispone la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica las partes generalmente acuden al periodo conciliatorio acompañadas de su representante o abogado pues sería desventajoso acudir sin asesoría a esta etapa del procedimiento.

En la etapa conciliatoria la Junta exhorta a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; si éstas llegan a un acuerdo se da por terminado el conflicto mediante un convenio, el cual, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes al laudo.

También puede ocurrir que las partes de común acuerdo soliciten que se diferiera la audiencia con objeto de conciliarse, ante lo cual, la junta podrá diferir la audiencia por una sola vez y fijará la reanudación de la misma dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes en ese mismo momento con los apercibimientos de Ley.

En cambio, si las partes comparecen personalmente y no llegan a un acuerdo, se les tiene por inconformes, pasando inmediatamente a la etapa de demanda y excepciones.

En caso de no comparecer personalmente se le considerará como inconforme con todo arreglo conciliatorio y se les citará a presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En cuanto a este supuesto, se debe considerar que el artículo 692 dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, por lo que el procedimiento podrá continuar en su etapa de demanda y excepciones con la comparecencia del apoderado o representante legal de cada una de las partes.

6.2 Demanda y Excepciones.

Inmediatamente después de concluida la etapa de conciliación, a falta de algún arreglo entre las partes, la Junta declara abierta la etapa de demanda y excepciones otorgando el uso de la palabra a la parte actora; el trabajador expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, así lo expresa el artículo 878 fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo.

El caso de la modificación de la demanda ha producido diversas controversias de criterio. La primera se refiere al contenido de la modificación, en el sentido de considerar como procedente o no la ampliación que contenga nuevos puntos petitorios y/o hechos nuevos. En principio, la ampliación de la demanda relacionada con las prestaciones y hechos expuestos en la demanda; el problema surge cuando al ampliar ejercita nuevas "acciones" o demanda prestaciones que no se relacionan con las del escrito inicial de demanda, en este supuesto deberán considerarse algunos aspectos que resultan esenciales para determinar la procedencia o la improcedencia de tal supuesto.

En primer lugar, debe determinarse la naturaleza de la ampliación en cuestión, es decir, si la ampliación forma parte de la demanda inicial o si representa una demanda nueva; la primera hipótesis tendría como efecto la interrupción del término de la prescripción desde la fecha de presentación de la demanda, lo que lesionaría los derechos del demandado.

En el caso de que la ampliación fuera aceptada como una demanda nueva, esto se traduciría en una violación del procedimiento laboral, ya que de este modo, la etapa de conciliación no se celebraría.

En consecuencia, la ampliación que contenga nuevas prestaciones que no se relacionen con los hechos de la demanda deberán desecharse por la Junta que conozca de la controversia.

Por otra parte, en la práctica se ha presentado controversia de criterio en lo relativo a la actuación del órgano jurisdiccional ante la ampliación de la demanda. La controversia consiste en determinar si la Junta debe intervenir inmediatamente después de expuesta la ampliación por el actor o lo debe hacer al terminar la etapa de demanda y excepciones.

En primer término, debe hacerse la distinción entre una modificación a la demanda de carácter sustancial, de la que no lo es, toda vez que esto influirá en la actuación de la Junta. El término "sustancial" es de carácter jurisprudencial, ya que no cuenta con sustento legal alguno, en este sentido, los Tribunales Federales han determinado que cuando el actor modifica su demanda cambiando sustancialmente los hechos que le dieron origen o agregando nuevas prestaciones, la Junta debe suspender la audiencia con un plazo mínimo de diez días hábiles, a fin de que el demandado tenga oportunidad de contestar tales modificaciones, esto por un principio de equidad procesal y de acuerdo al término de notificación consignado en el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo referente al emplazamiento a juicio.

Sustenta lo anterior la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

"AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones

nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional".

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 59, noviembre de 1992, p. 26.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte, p. 53; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 39, p. 25.

Existe una diferencia importante en lo tocante al momento preciso de la actuación de la autoridad laboral, ya que si ésta interviene suspendiendo o continuando la audiencia, según el caso, inmediatamente después de que el actor ha modificado su demanda y únicamente a petición del demandado, se determina perfectamente el estado del procedimiento, proporcionando la seguridad jurídica que requieren las partes; pero si la Junta interviene una vez que ha concluido la etapa de demanda y excepciones, es decir, un vez que el demandado ha contestado la demanda, fijándose así la litis, pueden surgir irregularidades que afectan los derechos del demandado. Tal es el caso de que el demandado conteste cautelarmente la demanda, solicitando se le otorgue el término referido para contestar la modificación respectiva; esto implica que la etapa de demanda y excepciones se divida en dos partes, la de demanda y la de las modificaciones sustanciales, cuestión que se traduce en la integración de dos litis, lo cual es antijurídico y contrario al espíritu de la Ley.

Si por el contrario, el demandado no contesta cautelarmente y solicita término para contestar la demanda y sus modificaciones, corre el riesgo de que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, violando así su garantía de audiencia.

Una vez 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 de referirse a todos los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no le sean propios. El silencio y las evasivas de los hechos harán que se tengan por presuntivamente ciertos 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 (Artículo 878 IV y VI).

Implicitamente, la Ley prevé dos supuestos, que aunque son semejantes, tienen efectos distintos; el primero se refiere al caso de que el demandado, una vez que ha comparecido a la etapa de demanda y excepciones no conteste los hechos contenidos en la demanda, y por lo tanto, se le tendrá admitiendo tales hechos y además no se le admitirá prueba en contrario, circunstancia que produce necesariamente una condena en su contra.

El segundo supuesto se actualiza cuando el demandado no comparece a la etapa de demanda y excepciones, esto tiene el mismo efecto que en el supuesto anterior de tenersele contestando la demanda en sentido afirmativo, pero en este caso, la Ley le permite ofrecer pruebas de que el actor no era trabajador, de que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, por consiguiente, el demandado tendrá oportunidad de ser absuelto de las prestaciones que logre desvirtuar. En ese sentido las tesis jurisprudenciales se han asentado de la forma siguiente:

"DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA., NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el periodo de arbitraje y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que esta autoridad le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, absuelva al demandado de la reclamación, si el demandante no demuestra la procedencia de su acción".

Amparo directo 1527/85. Alimentos Balanceados de México, S. A. de C. V. 20 de enero de 1986. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: José Guerrero Lázarez.

Amparo directo 11209/84. Luis Murguía Alarid. 28 de octubre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Amparo directo 7204/81. Ingenio La Joya, S. A. 2 de junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 7115/80. María Santos Castillo. 9 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 1166/73. Juan Manuel Sosa Millán. 6 de julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 132, p. 90.

***DEMANDA, SU FALTA DE CONTESTACION NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. RELACION LABORAL INEXISTENTE.** Aun cuando se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, ello no implica que se condene necesariamente en el laudo a uno o varios de los demandados, si de dicha demanda se desprende por manifestación de la parte actora, que no existió la relación laboral en términos de los artículos 20 y 21 de esa ley, con alguno de ellos, esto en estricta aplicación del artículo 794 de ese ordenamiento, toda vez que se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 149/88. Pedro Bonilla Sánchez. 5 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

Amparo directo 15/89. Ignacio Carrera Argüelles y otro. 28 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintrun.

Amparo directo 168/90. Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Amparo directo 350/90. Alma Guillermina Chávez González. 15 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Marcos Antonio Arriaga Eugenio.

Amparo directo 171/93. Pedro Serrano Lira. 2 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 69, septiembre de 1993, p. 42.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 670, p. 451.

"DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo en revisión 185/87. Mónico Hernández Sánchez y otros. 24 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Esteban Penagos López. Secretaria: Margarita Pérez Avila.

Amparo en revisión 866/87. Domingo Lince Farias. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo en revisión 896/87. Ricardo Braojos Grajales y otros. 25 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo en revisión 431/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Queja 59/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 1o. de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, Gaceta número 66, junio de 1993, p. 28.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 662, p. 446.

De haber comparecido únicamente el demandado a la audiencia, la ley hace que se le tenga al actor por reproducida la demanda (Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.).

Al integrarse por completo la demanda, es decir una vez modificada o simplemente reproducida o ratificada, el demandado procede a dar contestación a la misma, en ese momento se fijan los puntos controvertidos y, por lo tanto, habrá materia para probar los hechos manifestados por cada parte, a fin de que la autoridad aplique la norma jurídica al supuesto jurídico concreto.

Otra consecuencia de derecho, en relación a la fijación de la litis es el establecimiento de las cargas probatorias, mismo que debe ser expresado por la autoridad laboral, o tratarse en el laudo respectivo.

Después de contestada la demanda y fijados los puntos controvertidos, el actor tendrá derecho a replicar en relación a la contestación a la demanda, y a su vez, el demandado podrá contrarreplicar en relación a la replica del actor. Tanto la réplica como la contrarréplica tienen como objeto el precisar los alcances de la litis anteriormente establecida, y además de ser su objeto, representa su limitante, ya que ni el actor ni el demandado podrán ampliar su demanda y contestación a la misma, respectivamente; en este sentido, a continuación se muestran los criterios y contradicciones de tesis sustentados por los tribunales federales:

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

Cuarta Sala. 8a. Época. Gaceta # 81, Septiembre de 1994. Pág. 22.

Contradicción de tesis 12/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 10 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 35/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Semanario Judicial de la Federación, "Jurisprudencia por Contradicción de Tesis", octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte, p. 297.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 134, p. 92.

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

Contradicción de tesis 11/91. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo-Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 31 de mayo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 69, septiembre de 1993, p. 17.

Nota: Esta tesis 30/93 publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 67 (julio 93), pág. 13 a petición de la Sala se vuelve a publicar con correcciones que envía.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. Sala, segunda parte, p. 1209; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 443, p. 294.

Formalmente la litis se integra al contestar la demanda, pero materialmente no siempre es así, tal es el caso en el que el patrón rescinde su contrato a un trabajador entregándole el aviso de rescisión mencionado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o bien presentando el aviso ante la Junta competente, de manera tal, que cuando el actor demanda atacando la justificación del despido, ya existe materialmente la litis, es decir, hechos controvertidos. Al respecto, la interpretación de la ley en este sentido ha establecido ciertos requisitos que debe cubrir el aviso de rescisión para cumplir plenamente como patrón con la obligación de comunicar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas de la rescisión; creándose materialmente una instancia anterior a la demanda, aunque formalmente se fija la litis hasta la contestación a la misma.

Al respecto cabe mencionar las siguientes tesis jurisprudenciales:

***AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTTIVAN.** Conforme el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción".

Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 169-174, 5a. parte, p. 11.

Amparo directo 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte, p. 13.

Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte, p. 13.

Amparo directo 3748/82. Empresa Sincamex, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte, p. 13.

Amparo directo 6208/82. José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte, p. 13.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte, p. 57.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 43, p. 28.

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS. La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede".

Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Tesis de Jurisprudencia 28/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 59, noviembre de 1992, p. 27.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte, p. 77; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 42, p. 27.

Además de lo anterior, la Ley prevé la reconvencción o contrademanda del demandado contra el actor, misma que deberá ser contestada de inmediato por el actor, o a petición del mismo podrá suspenderse la audiencia cinco días para su continuación (Artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo

6.2.1 Medios de Defensa.

En su contestación, el demandado tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime pertinente.

En cuanto a la diferenciación entre la defensa y la excepción, siguiendo a la doctrina española podría decirse que la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o permanente a la actividad del órgano jurisdiccional, es decir, se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta; mientras que la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

El licenciado Climent Beltrán establece que "en un sentido estrictamente procesal, podría entenderse que las excepciones constituyen la otra cara de la moneda respecto de la acción donde se opone la pretensión del demandado a la pretensión del actor para enervar o destruir por razones de hecho o de derecho la demanda".³⁸

También el citado autor establece una división de las excepciones en impeditivas y extintivas: "las impeditivas destruyen el ejercicio de la acción, son excepciones dilatorias; las extintivas son aquellas que destruyen la acción, excepciones perentorias".³⁹

Para el jurista Trueba Urbina las excepciones se dividen en sustantivas o de fondo (defensa) que "tiene la característica de un contraderecho, cuyo objeto es destruir o hacer ineficaz la pretensión o acción sustantiva obteniendo la absolución en el proceso"⁴⁰, y excepción procesal que también para el licenciado Climent Beltrán "es la oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales. También trae consigo la absolución en algunos casos".⁴¹

³⁸ CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México, 1989, p. 39.

³⁹ *Ibidem*, p.36.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Op. cit.* p.458.

⁴¹ CLIMENT BALTÁN, JUAN B. *Op. cit.* p.40.

En la Ley Federal del Trabajo se puede apreciar esta distinción en el artículo 702 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 702. No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

A decir del Licenciado Climent también se puede encontrar esta distinción en el artículo 879 de la citada ley del que "se desprende que si al demandado se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, solo podrá aportar las pruebas que demuestren -que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. En consecuencia, no podrá oponer excepciones como la de prescripción, sino únicamente aportar pruebas para demostrar sus defensas".⁴²

Conforme a lo expuesto anteriormente el tema que nos ocupa, e l ofrecimiento del trabajo, lo consideramos como un medio de defensa pues contradice el fundamento de la pretensión procurando hacerla ineficaz aduciendo la no existencia del despido.

Para algunos autores dichos medios de defensa constituyen una excepción extintiva o perentoria, o una excepción sustantiva o de fondo, con lo cual no estamos de acuerdo pues las excepciones tienden a desvirtuar la acción mientras que los medios de defensa tienden a desvirtuar la pretensión del actor.

6.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Una vez integrada la litis, la Junta procede a cerrar la etapa de demanda y excepciones y a abrir la de ofrecimiento y admisión de pruebas, inmediatamente después, se le da el uso de la palabra a la parte actora a efecto de que ofrezca sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, con la finalidad de acreditar las manifestaciones vertidas en su demanda, y a su vez, probar la procedencia de su acción.

⁴² CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. Op. cit. p.40.

Al concluir tal intervención del actor, se le da el uso de la palabra al demandado para dos efectos, el primero, para que ofrezca las pruebas que estime convenientes a fin de acreditar los hechos en que apoye sus excepciones y defensas; el segundo efecto es el de darle oportunidad de objetar las pruebas ofrecidas por el actor. Las objeciones a las pruebas pueden ser de dos tipos: generales y especiales; las generales se refieren al alcance y valor probatorio de la generalidad de las pruebas ofrecidas, en este caso, a las ofrecidas por el actor, considerando que no acreditan fehacientemente los hechos a probar. Las objeciones de carácter específico son las que atacan cada prueba individualmente, ya sea porque no se hayan ofrecido como lo marca la ley, o bien, por cuestiones de autenticidad.

Después, el actor vuelve a tomar el uso de la palabra para dos efectos; en primer lugar para ofrecer pruebas únicamente en relación a las ofrecidas por su contrario y así desvirtuar las objeciones del demandado para que sus pruebas alcancen pleno valor probatorio. En segundo lugar, el actor tendrá derecho de objetar de igual manera las pruebas del demandado.

Concluyendo así para las partes su intervención. Acto seguido, la junta deberá tener por celebrada la etapa admitiendo o desechando las pruebas ofrecidas por las partes y, asimismo, deberá acordar a efecto de que las pruebas admitidas sean desahogadas; ya sea que por su naturaleza o por no haber sido objetadas queden desahogadas en ese momento, o bien, la junta deberá señalar hora y fecha para que cada prueba se desahogue con posterioridad o se perfeccionen las que fueron objetadas por las partes.

El acuerdo que dicta la junta consta de tres partes, mismas que guardan el orden siguiente: en la primera, la Junta identifica a las partes en caso de ser necesario y tiene por celebrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en seguida, como segunda parte se hace referencia al ofrecimiento de pruebas de cada una de las partes, comenzando por las del actor, y posteriormente con las del demandado.

La tercera parte del acuerdo incluye la admisión y desechamiento de pruebas, admitiendo las que sean legales y desechando las pruebas que no tengan relación con los hechos controvertidos, o que no reúnan los requisitos obligatorios por ley; además de las inútiles y las intrascendentes, debiendo motivar su acuerdo respecto a estos supuestos.

A l respecto también debe considerarse al emitirse el Laudo o resolución final, lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

6.4 Desahogo de Pruebas.

En el mismo acuerdo en el que se admiten las pruebas debe señalarse día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.

Las pruebas que por su propia naturaleza lo permitan pueden desahogarse en el mismo momento de ofrecerlas y para las demás, la junta señalará fecha especial para ello, dentro de los diez días hábiles siguientes, y la Junta dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando la Junta considere que no es posible desahogar las pruebas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo deberá señalar los días y horas en que deberán desahogarse, procurando que se reciban primero las de el actor y después las del demandado, sin importar que no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero si tomando en cuenta que el periodo de desahogo de pruebas no deberá exceder de treinta días.

La junta podrá ordenar, citando previamente a las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos o actuarios y practicar todas las diligencias que juzgue convenientes y ordenará a las partes que exhiban los documentos necesarios para el esclarecimiento de la verdad.

Asimismo, la autoridad o persona que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos cuando sea requerida por la junta.

Ya en la audiencia de desahogo de pruebas se procederá a desahogar las que se encuentren debidamente preparadas y procurando se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado.

Durante el desahogo de las pruebas las partes podrán interrogar libremente sobre los hechos controvertidos a quienes intervengan en el mismo, hacerse mutuamente las preguntas que consideren pertinentes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Cuando una persona no puede acudir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio por un motivo justificado a juicio de la Junta; después de comprobar el hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, se señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, y en caso de que el impedimento subsista, el médico deberá presentarse a ratificar el documento que acredita dicho impedimento, entonces la junta se trasladará al lugar donde aquélla se encuentre para realizar el desahogo de la diligencia.

Si alguna prueba no puede desahogarse por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de las medidas de apremio establecidas por la Ley.

Cuando las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita dichos documentos o copias y en caso de que no se cumpliera con dicho requerimiento, a solicitud de parte, se le comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

6.5 Alegatos.

Conforme a la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán formular sus alegatos en la misma audiencia de desahogo de pruebas después de terminado el mismo.

En los alegatos las partes analizan las pruebas desahogadas con relación a los hechos controvertidos expresados en la demanda y contestación para establecer las conclusiones tendientes a demostrar su razón.

En la práctica muy pocos abogados recurren a los alegatos pues la mayoría los consideran algo repetitivo de lo ya expuesto durante el proceso.

Sin embargo, en muchas ocasiones los alegatos son una oportunidad fundamental en el proceso para orientar al juez en los puntos que favorecen a cada parte.

6.6 Laudo.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece que existen tres diferentes formas de resoluciones laborales: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos.

Los acuerdos se refieren a simples determinaciones de trámite o deciden sobre cualquier cuestión dentro del proceso siempre y cuando ésta no sea un pronunciamiento de derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.

Las resoluciones interlocutorias se refieren a la resolución de incidentes, esto es, que no tratan sobre el fondo del conflicto sino sobre asuntos que surgen en el curso del proceso e inciden en su desarrollo. También se les denomina sentencias procesales.

Los laudos son las resoluciones que se refieren y deciden sobre el fondo del conflicto y que tienen carácter definitivo. Esta definitividad se establece en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que "las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso", por lo que únicamente procede su impugnación en juicio constitucional, en relación al artículo 44 de la Ley de Amparo.

El laudo podría considerarse como firme cuando no se haya impugnado en el término legal establecido para el Juicio de Amparo, o si después de promoverse éste se haya negado, adquiriendo así, el carácter de cosa juzgada conforme al artículo 80 de la Ley de Amparo.

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo señala la estructura formal del laudo, que debe contener un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, la reconvencción y contestación de la misma, el señalamiento de los hechos controvertidos, una

relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que, conforme a la misma deban considerarse probados, las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y por último, los puntos resolutivos.

Cuando concluye el desahogo de pruebas y, en su caso se formulan los alegatos, el Secretario certifica que ya no quedan pruebas por desahogar y el Auxiliar declara cerrada la instrucción.

Posteriormente, y dentro de los diez días siguientes, éste último debe formular por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que contenga los puntos anteriormente descritos y entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Actualmente los integrantes de la Junta pueden solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para esclarecer la verdad, para lo cual la Junta debe señalar día y hora para el desahogo de la diligencia pero que deberá ser dentro de un término de 8 días.

Después, el Presidente de la Junta debe citar a los miembros de la misma para la discusión y votación del proyecto.

Si el proyecto se aprueba sin modificaciones o adiciones se le dará la categoría de laudo y deberá firmarse de inmediato por los miembros de la junta.

Cuando se adicione o modifique el proyecto, se deberá redactar de inmediato un laudo de acuerdo con lo aprobado y se hará constar el resultado en un acta.

Hecho esto, el Secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta y turnará el expediente para que notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá sancionarla imponiéndole una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la propia Junta; igual sanción podrá imponerse a los representantes de las partes.

El laudo puede dictarse absolviendo a la demandada cuando la actora no probó sus acciones.

También puede dictarse condenando a la demandada a cumplir con una obligación cuando la actora probó parcial o totalmente su acción.

Esa obligación puede ser de hacer o de dar, pero debe establecerse claramente, determinando completamente su objeto en el laudo mismo.

La obligación de dar es la más común y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo, para lo cual, en el mismo debe establecerse el salario que debe tomarse como base para cuantificar la condena.

Cuando la condena no se refiera a una cantidad líquida, deberán establecerse las bases con arreglo a las cuales se hará la liquidación.

La obligación de hacer es aquella cuyo objeto consiste en la ejecución de un hecho por parte del deudor como por ejemplo cuando un trabajador que haya demandado su reinstalación en el empleo, en cuyo caso, si comprobó la procedencia de su acción, se condenará a la parte demandada a reinstalar a dicho trabajador.

Después de que se notifica el laudo a las partes, estas pueden, dentro del término de tres días, solicitar a la junta que aclare la resolución para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo debe resolver pero sin alterar el sentido del laudo.

CAPITULO TERCERO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antes de que surgiera el artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana los trabajadores estaban a expensas de los patrones, quienes no solo disponían de ellos como más les convenía sino que en todo momento tenían la libertad de despedirlos cuando así lo querían. Esta situación motivó a los legisladores, a petición de los trabajadores, a que se creara para el bienestar de todo trabajador el Artículo 123 Constitucional, el cual consagra el principio de la Estabilidad en el Trabajo, y en este sentido todo trabajador sólo puede ser separado de su trabajo por una causa justificada por la ley y no de forma arbitraria, como se venía haciendo con anterioridad.

El doctor Néstor de Buen sostiene que: "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 es 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 trabajador 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 terminación "natural".⁴³

Conforme con lo que señala el doctor Néstor De Buen, en el sentido de que el principio de la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, pero no indefinidamente sino que está supeditado a conservarlo, sólo por el tiempo que la naturaleza de la relación laboral así lo exija.

Por su parte el doctor José Dávalos señala lo siguiente: "La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que

⁴³ DE BUEN LOZANO, NESTOR. Op.cit. p.575.

deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos, en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral..."⁴⁴

Asimismo señala el citado autor, que dicho principio "...constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto".⁴⁵

Como podemos advertir, para el autor en cita, el principio de la estabilidad en el trabajo, es un derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo en tanto no haya un motivo justificado para ser despedido o bien no aparezca una circunstancia que produzca la extinción de la relación laboral, pero al mismo tiempo constituye un principio de seguridad para el trabajador, ya que le da certeza sobre la duración de dicha relación, de la cual forma parte.

Siguiendo este orden de ideas, para el jurista Mario de la Cueva "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".⁴⁶

De lo anterior podemos observar que para el jurista Mario De la Cueva, el principio de la estabilidad en el trabajo, es un principio que da permanencia a la relación laboral y que su disolución depende del trabajador, excepcionalmente del patrón y de circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes.

Ahora bien, conforme a lo anterior podemos establecer que el principio de la estabilidad en el trabajo es el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo, implícitamente constituye un derecho que le da seguridad jurídica respecto a su relación laboral,

⁴⁴ DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1992, p. 24.

⁴⁵ DÁVALOS MORALES JOSÉ. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p.138.

⁴⁶ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. p. 219.

siempre y cuando no exista una causa justificada o bien, alguna circunstancia ajena a la voluntad de ambas partes, para que la relación o contrato de trabajo llegue a disolverse.

Por lo que respecta al origen de la institución del derecho a permanecer en el trabajo, el jurista Mario De la Cueva señala lo siguiente: "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera..."⁴⁷

I. ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA.

Cabe señalar que el principio de la estabilidad en el trabajo se divide en dos tipos: Estabilidad absoluta y estabilidad relativa, en este sentido los juristas Mario De la Cueva y José Dávalos sostienen acertadamente que la diferencia entre la Estabilidad Absoluta y la Estabilidad Relativa se determina por el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación o contrato de trabajo.

Asimismo en relación a la Estabilidad Absoluta, el jurista Mario De la Cueva nos dice lo siguiente: "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador..."⁴⁸

Por lo que respecta a la Estabilidad Relativa, el autor en cita nos dice: "...Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización".⁴⁹

De lo anterior podemos advertir que la estabilidad absoluta se da cuando al patrón no se le otorga ninguna facultad para disolver la relación laboral, en cambio la estabilidad relativa se

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Idem.

presenta cuando al patrón se le otorga con medida la facultad de disolver la relación de trabajo a través de una indemnización.

Una vez establecida la diferencia entre la estabilidad absoluta y relativa, es preciso señalar que nuestra legislación, originariamente consagraba la estabilidad absoluta en su fracción XXII del artículo 123 constitucional y que a la letra decía:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXII: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir 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 de 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 esa responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Dicha fracción consagraba a favor de nuestros trabajadores un derecho absoluto de reinstalación o acción del cumplimiento del contrato de trabajo, tratándose de despidos injustificados.

Respecto a dicho precepto, el jurista Trueba Urbina nos dice que se creó una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en julio de 1936, y en la cual se sustentó que cuando el trabajador opta por la reinstalación, "los patronos están obligados a reinstalar a sus trabajadores despedidos injustificadamente".⁴⁹

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, México, 1962, p.247.

Sin embargo., durante la presidencia de Ávila Camacho, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió de criterio, así lo señala el doctor Néstor De Buen: "...En la ejecutoria de Oscar Cué, de 25 de febrero de 1941 sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios..."⁵¹

En relación con lo anterior, el doctor Cavazos Flores señala lo siguiente:

"Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaron a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados".⁵²

El autor en cita añade diciendo en relación con la ejecutoria de 25 de febrero de 1941, dicha ejecutoria " ... había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía, su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios".⁵³

Cabe señalar que los juristas Trueba Urbina y De la Cueva emitieron su protesta en contra de dicha jurisprudencia, argumentando acertadamente que no es posible aplicar la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil a las obligaciones laborales, asimismo señalaron que con dicha jurisprudencia se estableció una opción en favor del patrón y no del trabajador.

Posteriormente se trató de restituir nuevamente a los trabajadores su derecho a la estabilidad en el empleo, es así como en el año de 1962 durante la presidencia de Adolfo López Mateos se reformó la fracción XXI y XXII del apartado A) del artículo 123 constitucional, quedando redactados desde entonces hasta la fecha de la siguiente forma:

⁵¹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., p. 576.

⁵² CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7. Edición, Trillas, México, 1992. p. 129.

⁵³ Idem.

"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

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

En relación con lo anterior, el jurista Trueba-Urbina señaló que "La reforma vigente ... acaba con el principio de la estabilidad absoluta"⁵⁴

De lo anteriormente expuesto podemos advertir, que si bien es cierto que se reconoce nuevamente en nuestra legislación, el principio de la estabilidad en el trabajo, también es cierto que ya no es una estabilidad absoluta como lo señala Trueba Urbina, sino que da origen a una estabilidad relativa, y así lo consideran entre otros juristas Néstor De Buen quien nos dice: "...la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores".⁵⁵

Una vez establecido que nuestra Constitución, consagra actualmente un principio de estabilidad relativa, cabe recalcar que es relativa, puesto que supone la existencia de casos de excepción al derecho de la estabilidad en el trabajo que tiene el trabajador.

⁵⁴ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Op. cit., p. 257

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., p. 577.

2. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Los casos de excepción al Principio de la Estabilidad en el Trabajo se establecen en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 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

Con relación al precepto que antecede transcribiremos el artículo 50 de la mencionada Ley, toda vez que se correlaciona con dicho precepto, ya que establece las indemnizaciones, que el patrón tiene la obligación de pagar, cuando se le exime de la obligación de reinstalar al trabajador, y que a la letra dice

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

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Por lo que respecta al artículo 49 de la citada Ley, debemos señalar que para que el patrón quede eximido de dicha obligación, es imprescindible que compruebe la excepción, es decir, que pruebe realmente que el trabajador al que se le imputa dicha característica, la tenga efectivamente, para que la Junta apruebe o rechace tal excepción y de este modo si declara eximido de dicha obligación al patrón, entonces este adquiere la obligación por condena a pagar la indemnización correspondiente al trabajador.

Siguiendo este orden de ideas, Néstor De Buen señala "...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... 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".⁵⁶

3. EL DESPIDO

En México como en casi todos los países del mundo, el problema del despido es latente, en un principio el empresario o patrón disponía a su arbitrio tanto de las formas y condiciones de contratación, como del despido de los trabajadores a su servicio, sin limite alguno que lo controlara; esta libertad de que gozaba el dueño de la empresa era apenas vigilada por el Estado, sin embargo con el paso del tiempo y la lucha constante de los trabajadores por conservar sus derechos y sobre todo su empleo, originó que el Estado interviniera creando normas que logran como puntos inmediatos a resolver: la prohibición total de ciertos despidos injustificados,

⁵⁶Idem.

protegiendo y respetando de esta forma los derechos de los trabajadores. Es así como a la postre se crea un verdadero status de derecho que recoge las experiencias anteriores y pone de manifiesto, mediante métodos de seguridad efectivos, que los casos de despido deben estar encuadrados o tipificados, ya sea enunciativa o limitativamente, en las leyes creadas al efecto, de tal manera que el despido pueda llevarse a cabo sin violencia, sin abuso del derecho, sin menosprecio del trabajador y al mismo tiempo cumpliendo y respetando las prestaciones a que tiene derecho todo trabajador despedido injustificadamente.

La figura jurídica del Despido como una de las especies de la rescisión de la relación o contrato de trabajo tiene su fundamento o sustento legal en nuestro país, principalmente en el ARTÍCULO 123, APARTADO A, EN LAS FRACCIÓNES XX, XXI Y XXII DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA y que a la letra dicen:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

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

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

Asimismo el despido está regulado en el ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO que se encuentra ubicado en el Título Segundo, Capítulo IV de dicho ordenamiento. Este Título Segundo se denomina: "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO y su Capítulo IV se encuentra bajo el rubro de: RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO".

Así el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón . . .".

Como podemos observar el precepto en cita utiliza el término rescisión, pero en realidad hace alusión al hecho material del despido.

En relación con la regulación legal del despido, el jurista Ruiz Berzunza nos señala: "Existen diversos sistemas legales en el mundo para establecer cuál es la justa causa que puede originar el despido, distinguiéndose tres sistemas principalmente:

- a) Enumeración de las justas causas (por ejemplo el sistema en Brasil).
- b) Existencia de una norma de carácter general, que debe ser interpretada por el juzgador, como ocurre en la legislación italiana.
- c) Existencia de una norma general y, además, en determinados ordenamientos se incluyen las justas causas (por ejemplo en la legislación argentina).

El Derecho Mexicano adopta el primer sistema con algunas reservas, debido a que acepta la analogía en las causales".⁵⁷

Desde el punto de vista gramatical el despido es "Expulsión, y este a su vez significa expeler, despedir, echar fuera....".⁵⁸

Desde el punto de vista doctrinal el jurista Mario De la Cueva nos dice : "El despido es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo...".⁵⁹

Por su parte el doctor Néstor De Buen nos dice lo siguiente: "El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".⁶⁰

Asimismo el doctor Miguel Borrell nos señala: "El despido es el acto unilateral del patrón mediante el que le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa. El despido puede tener o no, una causa legal o justa".⁶¹

Como podemos advertir de las definiciones anteriores el DESPIDO es:

- a) Un acto unilateral de voluntad del patrón
- b) Acto en que comunica al trabajador que da por terminada la relación o contrato de trabajo, y
- e) Por una causa imputable al trabajador.

Con base en ello podemos señalar que desde nuestro punto de vista, el despido es una especie de rescisión de la relación o contrato de trabajo, por virtud del cual el patrón a través de un

⁵⁷ RUIZ BERZUNZA, CARLOS, A. Circunstancias excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985, p.122.

⁵⁸ DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSE ILUSTRADO, FRANCIA, 1975, PP. 349 Y 452.

⁵⁹ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p.251.

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del Trabajo, T-II, 9ª edición, Porrúa, México, 1992, p.86.

⁶¹ BORREL NAVARRO, MIGUEL. Op. cit. p. 304.

acto unilateral de su voluntad pone en conocimiento al trabajador que su relación o contrato de trabajo ha concluido con fundamento en una causa legal atribuida al propio trabajador.

Es importante señalar, que para que el despido surta todos sus efectos legales, es imprescindible que la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del laudo que corresponda, determine que dicho despido fue debidamente fundado en alguna o algunas de las causas de rescisión señaladas por nuestra Legislación Laboral (artículo. 47 LFT), en caso de inconformidad del trabajador.

3.1 Características del Despido.

Con relación a las características del despido, estamos de acuerdo con el jurista Carlos Ruiz Berzunza⁶² en el sentido de que el despido es:

- a) Un acto unilateral;
- b) Un acto potestativo;
- c) Un acto formal
- d) Es un acto que se basa en una causa grave y
- e) Dicho acto se presenta por un incumplimiento de obligaciones (acciones u omisiones).

Ahora bien, a continuación analizaremos cada una de estas características:

a) **EL DESPIDO ES UN ACTO UNILATERAL:** es decir, es un acto que depende de la voluntad de una de las partes, y que en la relación laboral, le corresponde al patrón.

b) **ES UN ACTO POTESTATIVO:** porque el titular de este derecho (patrón), tiene la facultad de ejercitarlo o no.

⁶² RUÍZ BERZUNZA, CARLOS A. Op. cit., p.123.

e) **ES UN ACTO FORMAL:** porque el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas que motivan el despido.

d) **ES UN ACTO QUE SE BASA EN UNA CAUSA GRAVE:** es decir, para que el despido proceda, es necesario que se fundamente en una o varias de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, además cabe señalar que dichas causas deben ser de naturaleza grave, es decir, conductas que afecten considerablemente la continuación y desarrollo normal de la relación o contrato de trabajo.

e) **DICHO ACTO SE PRESENTA POR UN INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES (ACCIONES U OMISIONES):** es decir, que el trabajador por una conducta omisa de su parte no cumple con las obligaciones que establece el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, así como también incurre con las prohibiciones que establece el artículo 135 de dicha Ley.

Por lo que respecta al artículo 134 de la Ley comentada establece:

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos,

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Resurtir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados. cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Por su parte el artículo 135 estipula lo siguiente:

"Artículo 135. - Queda prohibido a los trabajadores.

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

3.2 Clasificación del Despido.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que para poder clasificar la figura jurídica del despido hay que tomar en cuenta 2 aspectos: 1º La existencia de una causa que de origen al despido y 2º La formalidad que debe acatar el despido.

En este sentido estamos de acuerdo con el jurista Muñoz Ramón⁶³ en relación a que el despido lo podemos clasificar en:

⁶³ MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. Derecho del Trabajo, t-I, Porrúa, México, 1983, p.357.

- a) Despido justificado o injustificado, dependiendo si haya existido o no causal de despido, y
- b) Despido válido o nulo, según se hayan reunido o no las formalidades del despido.

3.3 Derecho y Acto de Despido.

Estamos de acuerdo con el Dr. Miguel Borrell y los juristas Eusebio Ramos y Muñoz Ramón en el sentido de que cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión establecidas en el art. 47 de la Legislación Laboral, el patrón tiene derecho a separarlo inmediata y justificadamente del servicio o trabajo que prestaba, ya que de lo contrario el despido no se tiene legalmente por hecho, es decir, al someterse alguna o algunas de las causas de rescisión se genera en favor del patrón el derecho de despido.

En este sentido el jurista Muñoz Ramón⁶⁴ nos dice acertadamente, en que consiste el derecho de despido así como las características del mismo:

"El derecho de despido consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral".

Las características del derecho del despido son:

- a) Es un derecho potestativo, porque el patrón puede optar por separar o conservar a su trabajador.
- b) Es un derecho irrenunciable, porque el patrón no puede renunciar al derecho de despedir a aquellos trabajadores que en un futuro incurran en una causal de despido.
- e) Es un derecho prescriptible, por lo que el patrón debe ejercitarlo dentro de un mes, así lo establece el artículo 517 fracción I del Código Laboral que a la letra dice:

⁶⁴ *Ibidem*, pp. 351 y 352.

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus fallas y para efectuar descuentos en sus salarios."

El autor en cita añade lo siguiente: "El periodo para ejercitar el derecho de despido se inicia a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en el incumplimiento grave, pero los casos en que por su propia naturaleza la causal es oculta por ejemplo la comisión de un robo, el cómputo del término de prescripción es a partir del día siguiente en que el patrón tenga conocimiento de la misma (art. 517)".⁶⁵

Así también la H. Suprema Corte de Justicia ha señalado que cuando el patrón realiza una investigación administrativa para comprobar los hechos que se le imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión, el término para la prescripción del derecho de despido, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación, dicho criterio es el siguiente:

"PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA LA, TRATÁNDOSE DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.- Si de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su relación individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción a que se refiere el artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo Directo 110/91. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. 24 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García.- Secreatrio: Isidro Pedro Alcántara Valdés.

⁶⁵ Idem.

Amparo Directo 345/90.- Teléfonos de México, S.A. de C.V.- 27 de febrero de 1991.
Unanimidad de votos.- Ponente : Julio César Vázquez-Mellado García.- Secretaria : María del Carmen Gabriela Herrera Martínez.

Semanario Judicial de la Federación.- Epoca 8A.- T-VIII.-Noviembre.- pág. 268.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista el derecho de despido es la facultad que tiene el patrón para evitar que el trabajador continúe laborando en su empleo por haber incurrido éste en una o algunas de las causas de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo.

Por lo que respecta al Acto de Despido el jurista Muñoz Ramón nos dice acertadamente en que consiste dicho acto así como cuáles son sus características:

"El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causas y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados".⁶⁶

Las características del acto de despido son las siguientes:

- a) Es un acto unilateral, porque depende únicamente de la manifestación de voluntad del patrón.
- b) Es un acto formal, porque debe ser por escrito.
- c) Es un acto incondicional, porque no puede sujetarse a un acontecimiento futuro e incierto, pero sí puede sujetarse a un término (no mayor a un mes prescripción).
- d) Es un acto irrevocable unilateralmente por el patrón.
- e) Es un acto suspensivo o resolutorio porque suspende o termina la relación de trabajo.

⁶⁶ *Ibidem*, pp. 353 y 356.

Siguiendo este orden de ideas, debemos señalar que estamos de acuerdo con lo que nos dice el autor en cita. en el sentido de que nuestra Ley configura el acto de despido como un acto unilateral autónomo por medio del cual el patrón suspende la relación de trabajo. Si este acto es fundado o infundado es cuestión distinta. Las circunstancias de que exista o no el derecho de despido, en un caso concreto, es indiferente, porque basta la posibilidad de su existencia, para que el patrón pueda ejecutar el acto de despido y dar por terminada la relación de trabajo.

Como podemos advertir de lo anterior, la sólo posibilidad de existencia del derecho de despido origina que el patrón ejercite el acto de despido independientemente si es fundado o no y así terminar la relación de trabajo, dejando al Tribunal Laboral determinar su validez y legalidad.

Desde nuestro punto de vista el acto de despido es la realización material del derecho de despido, es decir, la exteriorización por escrito de la voluntad del patrón de comunicarle al trabajador la fecha y la causa o causas de la rescisión de su relación o contrato de trabajo y que por consiguiente el trabajador deje de prestarle sus servicios.

A efecto de no llegar a confundir el derecho de despido con el acto de despido debemos dejar establecido que:

El derecho de despido es la facultad o poder que tiene el patrón para evitar que el trabajador continúe laborando y es un derecho potestativo, irrenunciable y prescriptible, mientras que el acto de despido es la realización material del derecho de despido y es un acto unilateral, formal, incondicional, e irrevocable.

3.4 Naturaleza Jurídica del Despido.

Con relación a la Naturaleza Jurídica del Despido, es conveniente señalar que si bien es cierto que el despido es considerado por la Ley como una forma de rescisión de la relación de trabajo, también es cierto que el despido como una especie de rescisión patronal no extingue ni termina por sí mismo con la relación o contrato de trabajo, sino que esta supeditado como lo

señalan acertadamente los juristas Néstor De Buen y José Dávalos⁶⁷ a que el Tribunal Laboral determine la validez de dicho despido, por lo tanto, podemos señalar que entre el despido y su determinación hay un periodo de espera que es la terminación temporal de la relación de trabajo.

Ahora bien si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina la justificación del despido, entonces la relación o contrato laboral se extingue, pero si por el contrario, lo considera injustificado, entonces la relación o contrato de trabajo no se termina siempre y cuando el trabajador haya ejercitado la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, por lo que el patrón tiene la obligación de reinstalarlo y hacer efectiva las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, pero si el trabajador ejercitó la acción de indemnización, entonces la relación se dará por terminada con el pago de la indemnización y las prestaciones a que tiene derecho el trabajador así lo sostienen acertadamente los autores en cita.

De lo anterior podemos establecer que la Naturaleza Jurídica del Despido es que no es una forma inmediata de extinguir la relación o contrato de trabajo, sino que es una especie de rescisión de la relación laboral cuya extinción está supeditada a que así lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.5 Acciones Derivadas del Despido.

Debemos señalar que cuando un patrón despide a un trabajador, independientemente de que el despido sea justificado o no, el trabajador tiene derecho a ejercitar opcionalmente ante la junta de Conciliación y Arbitraje competente. cualquiera de las 2 acciones siguientes:

- A) LA ACCIÓN REINSTALATORIA O CUMPLIMIENTO DE CONTRATO.
- B) LA ACCION INDEMNIZATORIA.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., T-II, p.86. DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 146.

Este derecho que tiene el trabajador para ejercitar cualquiera de las 2 acciones señaladas en contra del patrón, tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A), fracción XXII de la Constitución mexicana y que a la letra dice:

"Artículo 123, Apartado A), Fracción XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como podemos advertir del precepto en cita, el trabajador despedido puede exigir del patrón, ya sea el cumplimiento del contrato o bien una indemnización de tres meses de salario, es decir, puede ejercitar sólo una de las 2 acciones a que tiene derecho y no las dos simultáneamente, asimismo y en relación a la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, dicho precepto lo restringe al señalar que la ley determinará los casos en que se le podrá eximir al patrón de su obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Asimismo estas acciones están reguladas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"Artículo 48.- 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.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Del anterior precepto podemos advertir que cualquiera de las 2 acciones que haya ejercitado el trabajador, también tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Así también debemos señalar que los trabajadores además de estas indemnizaciones tienen derecho a otras prestaciones como: la prima de antigüedad, la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de vacaciones y la prima vacacional y todas aquellas prestaciones a que tengan derecho por otorgárselas expresamente la Ley, los contratos individuales o contratos colectivos que hayan celebrado.

Es importante señalar que con fundamento en el artículo 518 de La Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores deben ejercer alguna de éstas dos acciones dentro del término de 2 meses, ya que de lo contrario prescribirá su derecho a ejercitarlas, dicho precepto establece:

"Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

3.5.1. Acción Reinstalatoria o Cumplimiento de Contrato

A través de esta acción el trabajador pretende mantener su empleo. Y se encuentra íntimamente relacionada con el principio de la Estabilidad en el Trabajo, por lo que patrón no puede evadir las consecuencias de dicha acción, salvo que el trabajador se encuentre en alguno de los casos de excepción previstos por la Ley, para que no proceda la reinstalación y el patrón se libere de dicha obligación, pagando una indemnización.

En relación a esta acción, el jurista Mario De la Cueva nos dice acertadamente "Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo ... Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del

despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él,..."⁶⁸

Por su parte el doctor Néstor De Buen nos dice:..."la reinstalación significa que se de al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo".⁶⁹

Ahora bien, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que el despido es justificado, entonces no procederá esta acción que haya ejercitado el trabajador y sólo tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de su aguinaldo, la parte de proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, así como la prima de antigüedad y se extingue la relación de trabajo.

Pero si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve en el laudo correspondiente que el despido es injustificado, entonces sí procede esta acción que haya hecho valer el trabajador, y el patrón tiene la obligación de reinstalarlo en el empleo que ocupaba, así como también tiene la obligación de pagarle los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente dicho laudo, y la relación o contrato laboral continúe.

Sin embargo hay situaciones por las cuales no es posible que la relación laboral continúe, a pesar de que la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato haya procedido legalmente por lo que la Ley permite que al patrón se le pueda eximir de cumplir con esta obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, dicha insumisión al laudo por parte del patrón, tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A) fracción XXII de la Constitución Mexicana y a su vez los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, consagran respectivamente los casos de excepción de esta acción, así como sus correspondientes indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

Los casos de excepción de reinstalar al trabajador a su empleo, también implican los casos de excepción al principio de la Estabilidad en el Trabajo

⁶⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p.258.

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Op. cit., T-II, p.110.

Dichos casos de excepción de reinstalar al trabajador en su empleo, se encuentran consagrados en el art. 49 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"Artículo 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.

Con relación a este precepto compartimos la idea vertida por el jurista Mario De la Cueva en el sentido de que "...la enumeración contenida en el art. 49 de la Ley es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva. De tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas".⁷⁰

Cuando el trabajador se encuentra situado en uno de los casos de excepción consagrados en el art. 49 de la Ley Laboral, es cuando opera la insumisión al laudo, es decir, que la Ley exige al patrón de cumplir la obligación de reinstalar al trabajador por medio del pago de una indemnización.

⁷⁰ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p.260.

Para que el patrón se oponga a la reinstalación y se libere mediante una indemnización deberá, probar que el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos señalados en el art. 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que este derecho que surge en favor del patrón de no reinstalar al trabajador, deberá constar en el laudo respectivo y al mismo tiempo la obligación de pagar al trabajador la indemnización correspondiente, así lo señala el jurista Alberto Trueba Urbina.

Dichas indemnizaciones se determinan en relación al tiempo de duración de la relación o contrato de trabajo y se encuentran consagradas en el art. 50 de la citada Ley y que a la letra estipula:

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

- I. *Si la relación del trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.*
- II. *Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y*
- III. *Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".*

Como podemos advertir del precepto en cita, además de estas indemnizaciones el trabajador despedido injustificadamente tendrá derecho a que se le pague el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen dichas indemnizaciones.

Con relación a los 20 días por cada año de servicios prestados que tiene derecho a percibir el trabajador, "...son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años no cabiendo su reclamación proporcional".⁷¹ así lo señala el doctor Cavazos Flores.

Asimismo Eusebio Ramos señala que los 20 días por cada año de servicios prestados se toman en cuenta desde la fecha del ingreso al trabajo hasta el día en que el trabajador se separe del mismo.

Debemos señalar que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado que la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, solamente procede en los casos señalados en el art. 49, 52 y 947 de la Ley Laboral es decir, solamente procede cuando el patrón no reinstala al trabajador porque se le exime legalmente de dicha obligación, o bien porque el trabajador extingue la relación laboral por una causa imputable al patrón (retiro), es decir, se le otorga al trabajador como una compensación por no continuar laborando, dicha jurisprudencia que sustenta la Suprema Corte es la siguiente:

"INDEMNIZACIÓN DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.- En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción 11, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien por que el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón o sea, que tal indemnización que constituya una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo".

⁷¹ CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Causales de Despido, 3ª edición, Trillas, México, 1989. P.75

Contradicción de Tesis 385.- Entre las sustentadas por los entonces Unicos Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno.- 7 de Agosto de 1989.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario: Victor Ernesto Maldonado Lara.

Tesis de Jurisprudencia XLI 89, aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de Noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.- Unanimidad de 5 votos de los señores ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero,

Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Amparo Directo 394/90. Ignacio Carreón Lezama.- 2 de octubre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente : Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario : Jorge Alberto González Alvarez

Semanario Judicial de la Federación.- 8A Epoca.- T. VIII-Agosto.- pág. 188.- Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Como lo señalamos al principio además de éstas indemnizaciones el trabajador despedido injustificadamente, tiene derecho a que se le paguen las siguientes prestaciones: la prima de antigüedad, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, y en general todas aquellas prestaciones a que tenga derecho por así otorgárselas expresamente la Ley, los contratos individuales o contratos colectivos que hubiere celebrado.

3.5.2 Acción Indemnizatoria.

Ahora bien si el trabajador ejercita la Acción Indemnizatoria, es obvio que considera dar por terminada la relación o contrato de trabajo, y tiene derecho a exigir constitucionalmente el importe de 3 meses de salario (artículo 123, Apartado A, fracción XXII constitucional), así como también el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, conforme a lo dispuesto por el art. 48 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a esta acción el jurista Mario de la Cueva señala que "...su finalidad esencial consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado o vejado".⁷²

Es importante señalar, que cuando el trabajador hace valer la Acción Indemnizatoria no podrá exigir el pago de los 20 días por cada año de servicios prestados, ya que esta indemnización solamente procede como lo señala nuestro más Alto Tribunal cuando el patrón no cumple el laudo que le ordena reinstalar al trabajador, porque se le exime de dicha obligación a cambio de una indemnización y cuando el trabajador se retira de su empleo por alguna causa o causas imputables a su patrón.

Ahora bien, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que el despido es justificado, entonces no procederá esta acción que haya ejercitado el trabajador, y por lo tanto, sólo tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional así como la prima de antigüedad y por consiguiente se extingue la relación laboral.

Pero por el contrario, si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve en el laudo que corresponda al caso concreto que el despido es Injustificado, entonces si procede esta acción que hizo valer el trabajador y el patrón tiene la obligación de pagar la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, y además de estas indemnizaciones al igual que la acción reinstalatoria o cumplimiento del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, la prima de antigüedad, así como todas aquellas prestaciones a que tiene derecho y que le son otorgadas por la Ley, contrato individual o contrato colectivo de trabajo que hubiere celebrado.

Respecto a los salarios vencidos a que tiene derecho el trabajador, independientemente de que haya ejercitado la acción reinstalatoria o la acción indemnizatoria, también se les conoce con el nombre de salarios caídos, y que en doctrina ha originado opiniones contrarias.

⁷² DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p.262.

Y en relación a ellos, estamos de acuerdo con el jurista Mario De la Cueva quién señala "Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones".⁷³

Sin embargo hay quien opina diferente, así el doctor José Dávalos en relación a los salarios vencidos señala que "No se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si éste no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios".⁷⁴ Pero nosotros no compartimos esta opinión, toda vez que si bien es cierto que el trabajador recibe su salario a cambio del trabajo que realiza, también es cierto que si el trabajador no lo realiza no es porque no quiera llevarlo a cabo sino por el contrario, tiene derecho a que se le paguen los salarios que debería haber recibido normalmente por su trabajo, sino hubiera sido despedido injustificadamente por el patrón, es decir, por una causa imputable al patrón, en este sentido consideramos que es aceptado el concepto que se da a esta retribución de salarios vencidos o caídos.

En relación al monto de los salarios vencidos, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que para fijar dicho monto debemos tomar en cuenta la acción que haya hecho valer el trabajador, si éste ejerció la acción reinstalatoria o cumplimiento del contrato entonces para fijar el monto de los salarios vencidos, se debe tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario del trabajador desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo pero si el trabajador ejerció la acción indemnizatoria, entonces para fijar dicho monto no se tomarán en cuenta los aumentos que haya tenido el salario, sino que se debe tomar en cuenta la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, dicho criterio es el siguiente:

"SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS.- Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha

⁷³ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit. p.263.

que se reinstala al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la Contratación Colectiva o un aumento demostrado en el Juicio Laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquellas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieren reclamado, deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado”.

Amparo Directo 40/81.-Teresa Zúñiga Mulato.- 27 de agosto de 1981.- 5 votos.- Ponente:

María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñóz.

Amparo Directo 548180.- Eleodoro Padilla Palma.- 13 de julio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2827/80.- Carlos Calleja.- 27 de abril de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario : Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo Directo 1743/80.- Julio Brito López.- 20 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 4706/77.- Joaquin Rivera Rodríguez y otros.- 25 de enero de 1978.- 5 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Epoca.- Vol. 151-156.- Julio Diciembre de 1981.- Apéndice Quinta Parte 1982.- pág. 43 y 44.

⁷⁴ DÁVALOS MORALES, JOSÉ. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p.163.

3.5.3 Aviso de Despido.

Cuando un trabajador incurre en una causa justificada y grave, el patrón toma la decisión de despedirlo, pero sin embargo dicha decisión no puede realizarse arbitrariamente, es decir, para ello la Legislación laboral impone al patrón, la obligación de avisarle por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su relación de trabajo, dicha obligación de avisar por escrito, es una formalidad del despido que tiene que acatar el patrón y que al mismo tiempo da al trabajador el derecho y la oportunidad de preparar su defensa ante un despido.

Los requisitos de fondo que debe revestir el Despido son todas aquellas causas justificadas que al incurrir en ellas el trabajador da lugar a que el patrón le rescinda su relación o contrato laboral y por ende lo despide.

Dichas causas se encuentran consagradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El requisito de forma del despido es el Aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación o contrato de trabajo que el patrón debe dar al trabajador.

Este requisito de forma del despido implica a su vez la obligación que tiene el patrón de entregar dicho aviso al trabajador, pero si éste se niega a recibirlo, entonces el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, debe hacerlo del conocimiento de la Junta competente, para que ésta notifique al trabajador.

Este requisito de forma del despido, se encuentra consagrado en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, y que a la letra dice:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la

Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

4. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Dentro del marco doctrinal, podemos citar al doctor Miguel Borrell, quien respecto a la rescisión dice lo siguiente: "...es simplemente la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón".⁷⁵

Y agrega el citado autor "...la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador".⁷⁶

De lo anterior podemos advertir que para el autor en cita, la rescisión que si bien es cierto consiste en la extinción de derechos y obligaciones derivado de un contrato de trabajo, también es cierto que es un derecho que tiene tanto el patrón como el trabajador para dar por concluida la relación de trabajo, cuando se dé alguno de los supuestos señalados por la Ley.

Por su parte, el doctor Baltazar Cavazos Flores señala que "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes".⁷⁷

⁷⁵ BORREL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México, 1992, p.301.

⁷⁶ *Idem*.

⁷⁷ CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Op.Cit. p.22.

Asimismo señala el citado autor que "Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo".⁷⁸

Como podemos advertir, para el doctor Baltazar Cavazos la rescisión se da por incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes, es decir, ya sea por el patrón o bien por el trabajador, y en este sentido señala acertadamente que es una forma de extinguir los contratos que se da en forma anormal.

Siguiendo este orden de ideas, debemos señalar que nuestra Legislación Laboral regula la disolución de las relaciones de trabajo en dos aspectos: la disolución anormal de la relación de trabajo (rescisión) y la disolución normal de la relación de trabajo (terminación).

En este sentido la disolución anormal de la relación o contrato laboral, adquiere esta característica porque dicha relación finaliza antes del tiempo que se supone duraría al inicio de la misma, y supone la existencia de un conflicto que motiva tal disolución.

Desde nuestro punto de vista la rescisión es una forma anormal de extinguir la relación o contrato de trabajo, y que consiste en el derecho que tiene el patrón como el trabajador, para extinguir las relaciones o contratos laborales, cuando cualquiera de las partes los incumple, siempre que se den acordes a los supuestos señalados por la Ley.

4.1. Características de la Rescisión de la Relación o contrato de Trabajo.

Cabe señalar que la rescisión sólo se presenta en las relaciones o contratos individuales de trabajo y no así en las relaciones o contratos colectivos de trabajo, ya que en nuestro país no hay ninguna disposición legal que regule y aplique la rescisión a dicho contrato.

Nuestra Legislación Laboral se refiere a la rescisión en su artículo 46 y a la letra dice:

⁷⁸ Idem.

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Como podemos observar de dicho precepto, es indispensable que exista una causa o motivo justificado por la ley para que proceda la rescisión de la relación o contrato de trabajo, bien sea despido o bien sea retiro.

El doctor Miguel Borrell sostiene lo siguiente "Judicialmente la rescisión debe considerarse como la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma, es decir para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias de las que expresamente señala la Ley..."⁷⁹

Dichas causas se encuentran reguladas en el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, el jurista Mario De la Cueva señala lo siguiente: "La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro "... incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse..."⁸⁰

Por lo que respecta a las características, el autor en cita añade lo siguiente: "El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave...el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes...y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario..., e) el dato relevante en la rescisión

⁷⁹ BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Op. cit., p.302.

⁸⁰ DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p.241.

radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado".⁸¹

De lo anterior, podemos advertir que para el autor en cita, la rescisión es el resultado de un derecho potestativo que tiene tanto el trabajador como el patrón, en caso de que alguno de ellos incumpla gravemente sus obligaciones, y el titular de este derecho determina ejercitarlo o no, asimismo señala que este derecho está condicionado a ser un acto o una omisión que implica incumplimiento de una determinada obligación de la relación laboral, dicho incumplimiento debe ser en esencia grave y siempre se trata de un acto humano.

Siguiendo este orden de ideas, el doctor José Dávalos señala que "La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

III. Es un acto formal ; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47".⁸²

Es importante señalar, que para que la rescisión efectuada por el trabajador como por el patrón surta sus efectos jurídicos y económicos, y en su caso llegue a extinguir la relación o contrato de trabajo, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine su validez y legalidad, así lo sostiene acertadamente el doctor Miguel Borrel, quien nos dice: "La rescisión llevada a cabo tanto por el patrón como por el trabajador no significa que la relación laboral se haya extinguido legalmente, pues habrá de esperar que el Tribunal de Trabajo reconozca o niegue la validez o legalidad de tal rescisión".⁸³

⁸¹ Idem.

⁸² DÁVALOS MORALES JOSÉ. *Derecho del Trabajo I*. Op. cit., pp. 140 y 141.

⁸³ BORREL NAVARRO, MIGUEL. Op. cit., p. 302.

Asimismo debemos señalar, que si bien es cierto que la validez de la rescisión llevada a cabo tanto por el trabajador como por el patrón, está determinada y sujeta a que así lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, también es cierto que tratándose de la rescisión que hace valer el patrón (Despido, artículo 47 de la LFT) es indispensable que dicho patrón, además de darle el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de su rescisión, es necesario que en ese mismo instante separe físicamente al trabajador de su empleo, para que la rescisión se tenga legalmente por hecha, ya que resultaría contradictorio que el trabajador continuara laborando; así lo considera el jurista Eusebio Ramos: "Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna la relación de trabajo que los une, y por tanto a separarlo inmediata y justificadamente del puesto que desempeña, y esto conforme a la Ley significa que si en el acto que el patrón rescinde la relación de trabajo no separa al trabajador en ese mismo acto, la rescisión no se tiene por hecha ... si no va seguida del despido constituyendo esto último la esencia misma de la rescisión ... Ahora bien, si dentro del juicio respectivo el patrón no comprueba la causa o causas de la rescisión existirá la figura del despido injustificado".⁸⁴

Corroborando lo anterior, el doctor. Miguel Borrell nos dice : "1. La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo, tiene que ir acompañada del acto material del despido, de la separación física del trabajador servicio o trabajo que prestaba, del cese en sus funciones, si no, la rescisión no se tienen legalmente por hecha. La separación del obrero no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta de aquella en que se resuelve rescindirle su relación de trabajo, no puede comunicársele la resolución de rescindir su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores; y 2. Darle el aviso por escrito a que se refiere el párrafo in fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo".⁸⁵

Con base en lo anterior, llegamos a considerar que las características de la RESCISIÓN son las siguientes:

1. Es un acto unilateral porque es un derecho que le corresponde sólo al trabajador o bien solamente al patrón ante el incumplimiento grave del otro sujeto.

⁸⁴ RAMOS, EUSEBIO. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PAC, México, 1986, p.42.

2. Es un acto potestativo, porque el titular de este derecho, tiene la facultad de ejercitarlo o no.

3. Es un acto formal, porque el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, (tratándose del despido.)

4. Es un acto tipificado, porque para que se haga valer la rescisión es necesario que la conducta bien sea del trabajador o ya sea del patrón, debe encuadrar en una o algunas de las causas señaladas por la Ley.

5. Es un acto cuya validez y legalidad está supeditada a que la Junta de Conciliación y Arbitraje así lo determine.

A continuación transcribiremos el **ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, que contiene las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón e imputables al trabajador, y que constituyen las causas de la figura jurídica del despido.

**Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón*

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia,

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

⁸³ BORREL NAVARRO, MIGUEL. Op. cit., p. 302.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades .

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado, solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Como podemos observar y como señalan acertadamente los juristas Miguel Borrel y Eusebio Ramos, dichas causas son enunciativas más no limitativas al igual que las causas de retiro.

Cabe señalar, que dichas causales y las causas del retiro, como señala el jurista Mario De la Cueva: "... están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley.

4.2 Consecuencias de la Rescisión de la Relación de Trabajo.

El doctor Néstor De Buen nos dice acertadamente: "la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación.

En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón.⁸⁶

Como podemos advertir, para el autor en cita y con quien estamos de acuerdo, la rescisión que hace valer el patrón:

1. Eventualmente puede extinguir la relación o contrato de trabajo, si se justifica la causa que le dió origen.
2. Da lugar a una suspensión de obligaciones del trabajador, en tanto se determina la justificación o injustificación de la causa por el Tribunal Laboral.
3. Puede continuar la relación laboral, si la causa no se justificó y el trabajador ejercitó la acción de cumplimiento del contrato o acción reinstalatoria.

Con relación a esto último podemos agregar, que si bien es cierto que la causa que se invocó, no fue justificada y el trabajador solicita con justa razón el cumplimiento del contrato, continúa la relación laboral pero también es cierto que hay situaciones por las cuales al patrón se le exonera de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones establecidas por la Ley y por lo tanto, se extingue la relación laboral ya que el trabajador se sitúa en uno de los casos de excepción al Principio de Estabilidad en el Trabajo, regulados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la rescisión que hace valer el trabajador, la relación laboral se extingue y lo único que hay que determinar, es si realmente la responsabilidad es a cargo efectivamente del patrón o no, y si el patrón es responsable, entonces tiene la obligación legal de pagar las indemnizaciones correspondientes al trabajador, además de las prestaciones a que tenga derecho, como por ejemplo la prima de antigüedad y otras.

Al extinguirse la relación laboral por causa de rescisión (despido o retiro) se producen efectos extintivos que implícitamente llevan consigo efectos constitutivos, como el derecho que tiene el

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, Op. cit., p.571.

trabajador a recibir una determinada indemnización, así como el derecho a recibir otras prestaciones.

Con base en lo anterior, cabe señalar que si bien es cierto que para que se presente la figura jurídica de la rescisión es necesario que la conducta que le dio origen sea eminentemente grave, también es cierto que hay conductas que por su magnitud son leves y por lo tanto, no ameritan una pena máxima como la rescisión que al ser justificada extingue la relación laboral, sino que ameritan ciertamente ser sancionadas, por una simple llamada de atención verbal o escrita como la amonestación o bien, la suspensión del trabajador de su empleo.

La amonestación es una corrección disciplinaria y consiste en una llamada de atención, ya sea verbal o escrita que se le hace al trabajador y no requiere de un sustento jurídico.

La suspensión, es también una medida disciplinaria más eficaz que la amonestación, y a diferencia de ésta si requiere de una base jurídica, sin embargo no podrá exceder de 8 días, tiempo por el cual el trabajador analizará su situación y se corregirá, ya que de lo contrario se le podría aplicar la pena máxima como es la rescisión, si reincide y su conducta es grave.

Con base en lo anterior, sostenemos que el patrón al enfrentarse ante la existencia de una falta cometida por el trabajador, debe analizar sabiamente si dicha falta es realmente grave para que de lugar a la rescisión de la relación o contrato de trabajo, o tan sólo a la aplicación de una medida disciplinaria como la amonestación o bien la suspensión de su trabajo, de esta forma ante un análisis perfectamente calculado y estudiado de su parte, se evitarían problemas de tipo jurídico y económico, no sólo al trabajador y a él mismo sino también a la sociedad; ya al trabajador, porque de esta forma seguiría conservando su trabajo (Principio de Estabilidad en el Trabajo) para bien de él y el de su familia; ya al patrón, porque de esta forma evitaría el perder tiempo y dinero, ya que si opta por la rescisión la cual no fue justificada de su parte, entonces tendrá que pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes así como las prestaciones a que tendría derecho si optó por la acción indemnizatoria; así como pérdida de tiempo y dinero al estar capacitando y adiestrando a otro trabajador que ocupe el lugar de aquél; ya a la sociedad, porque se evitaría el problema tan grave que existe en nuestro país como es el desempleo, situación que ha crecido con mayor medida y que aunado a otros problemas políticos, sociales y económicos que sufre

actualmente el mismo, dan lugar entre otros problemas, a una creciente inseguridad y comisión de delitos entre los ciudadanos causando graves problemas.

CAPÍTULO CUARTO
EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE DEFENSA EN EL JUICIO
LABORAL MEXICANO.

1. CARGAS PROBATORIAS.

1.1 Concepto de carga Procesal.

Dentro del proceso, los sujetos se encuentran en la necesidad de realizar distintas actividades procesales con la finalidad de que el resultado del mismo les sea favorable a sus pretensiones, y por lo tanto corren el riesgo de ser vencidos si omiten realizar dichas actividades.

Por ello el jurista Rafael De Pina ha establecido que la carga procesal es la "necesidad de ejercer en el proceso una determinada actividad para evitar un perjuicio o para obtener un resultado favorable a quien lo satisface. En este sentido se habla de la carga de la demanda, de la contestación, de la prueba, etc. y no de obligaciones".⁸⁷

Para poder entender con mayor claridad la diferencia entre carga y obligación procesal podemos decir que la obligación procesal, se ha definido como la "conducta procesal impuesta legalmente con fines de tutela de un interés ajeno o actividad jurídica ejercida en el proceso por un sujeto en beneficio de otro, por imposición legal".⁸⁸

Con respecto a lo anterior, el licenciado Ramírez Fonseca hace una distinción entre carga y obligación al referirse a la carga de la prueba, apuntando que hablamos de carga y no de obligación

⁸⁷ DE PINA, RAFAEL Y RAFAEL DE PINA VARA. Diccionario de Derecho. 10ª edición. Porrúa, México, 1981, p.138.

⁸⁸ Idem. p.306.

porque la ausencia de pruebas no trae aparejada una sanción jurídica propiamente dicha, sino únicamente la pérdida de la utilidad que de las mismas podía reportarse.⁸⁹

En ese orden de ideas, podemos decir que la carga procesal es la facultad que tiene el sujeto dentro de un proceso de realizar determinadas actividades con el propósito de obtener un resultado favorable a sus intereses, consciente de que de no hacerlo podría resultar vencido u obtener un resultado contrario a sus pretensiones.

Por último cabe citar lo que acertadamente establece al respecto el procesalista Arellano García: "Cargas procesales son aquellos requerimientos establecidos normativamente, principalmente por la ley y la jurisprudencia, a alguna de las partes en el proceso, o a las dos partes en el proceso, en el sentido de que han de observar alguna conducta determinada, en el entendido de que, si no realizan esa conducta quedarán en situación de desventaja que puede repercutir en el resultado final del proceso."⁹⁰

1.2 La Carga de la Prueba.

La carga de la Prueba ha sido definida como la "necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los hechos o actos en que funden sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en el caso de que no lo hagan".⁹¹

Las partes en un proceso tienen la opción de probar o no probar de acuerdo a su propia voluntad e interés, pero en la mayor parte de los procesos como en el civil sucede que quien afirma un hecho tendrá que probarlo pues en caso contrario el órgano jurisdiccional desestimaré la pretensión de aquella parte que no hubiera rendido pruebas.

Esto no ocurre en el Derecho del Trabajo el cual exige al trabajador de la carga de la prueba en ciertos casos. Respecto a esto, el licenciado Climent Beltrán establece lo siguiente:

⁸⁹ RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. Pac, México, 1980. P 105.

⁹⁰ ARELLANO GARCÍA CARLOS. *Teoría General del Proceso*. 8ª. Edición, Trillas, México, 1999, p.25.

⁹¹ DE PINA, RAFAEL Y RAFAEL DE PINA VARA. *Op. cit.* p. 137.

"La carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente opera en un sentido distinto... no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo. Y no hay igualdad de las partes en el proceso, sino un equilibrio procesal..."⁹²

No obstante lo anterior debemos tomar en cuenta que el patrón no necesariamente es una gran empresa y en muchos casos no tiene los recursos económicos y la información que le permitiera comprender la necesidad que tiene de contar con cierta documentación que en un momento dado le evitaría riesgos si se encontrara sujeto a un proceso laboral.

Por lo tanto consideramos que el Derecho del Trabajo considerado como un derecho social surgió para evitar la explotación de la clase trabajadora en el pasado; pero a través del tiempo, ha habido diversos cambios económicos, políticos y sociales por lo que en la actualidad nuestra realidad social dista mucho de lo que se vivía en el pasado y por lo tanto el derecho debe ir evolucionando y adecuándose a cada caso concreto en el presente, dado el abuso de algunos sectores obreros al sentido paternalista con que se creó la legislación laboral vigente.

1.2.1 La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Civil.

En el sentido de que la carga de la prueba precisa a quién corresponde probar, en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal se establecen dos reglas generales sobre la distribución de la Carga de la Prueba. La primera se encuentra en el artículo 281 que establece:

"Artículo 281: Las partes asumirán la carga de los hechos constitutivos de sus pretensiones".

La segunda regla sobre la distribución de la carga de la prueba la podemos encontrar en el artículo 282, conforme al cual, sólo el que afirma tiene la carga de probar y no así el que niega.

⁹² CLIMENT BELTRÁN, JUAN B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989, p.35.

Pero esta regla tiene sus excepciones, en las que el que niega tiene la carga de probar y son las siguientes:

1. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho: cuando la afirmación envuelva la afirmación implícita de un hecho, o cuando al negar un hecho se afirme expresamente que éste ocurrió de otra forma.
2. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor la contraparte.- cuando alguien niega un hecho que la Ley presupone.
3. Cuando se desconozca la capacidad de la contraparte: cuando alguien niega la capacidad de una persona está afirmando implícitamente que ésta es incapaz., lo cuál hace que ésta hipótesis quede comprendida dentro de la primera.
4. Cuando la negativa sea elemento constitutivo de la acción.-por ejemplo si alguien hace valer una acción reivindicatoria deberá probar la no posesión del bien reclamado.

En relación a esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que las proposiciones negativas son susceptibles de prueba, siempre que estén determinadas por circunstancias de tiempo y de lugar, pues entonces no pueden considerarse como absolutamente negativas.

En resumen, en materia Civil cada parte tendrá que probar los hechos que alegue pues de no hacerlo correrá el riesgo y la falta de actividad de ver desestimada la pretensión que hayan formulado en la demanda o en la contestación.

1.2.2 La Carga de la Prueba en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 determinaba en su artículo 763 lo siguiente:

Artículo 763.- Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Como quedó expuesto anteriormente, no existe dicha obligación de probar pues el no hacerlo no tiene como consecuencia la imposición de sanción alguna; sino que por el contrario se trata de un poder del que disponen las partes, y que consecuentemente pueden o no ejercitarlo a su entera voluntad.

En nuestra opinión simplemente debió corregirse ese error estableciendo que "las partes pueden aportar todos los elementos probatorios..."; sin embargo, actualmente la ley de 1980 exime al trabajador de la carga de la prueba en algunos casos, imponiéndola al patrón conforme al artículo 784 que señala:

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

En el artículo anteriormente transcrito claramente se observa que se le está dejando la carga probatoria al patrón, lo cual de ninguna forma cumple con los principios del Derecho de justicia y equidad.

Desde nuestro punto de vista no existe una razón de peso para desvirtuar el principio de igualdad ante las cargas procesales, pues lo único que ha traído como consecuencia este sistema de desigualdad ante las cargas probatorias es que el proceso laboral se aleje cada día más de la realidad.

Esto se presenta en razón de que el trabajador al saber que el patrón no tiene posibilidades de probar muchas cuestiones referentes a la relación de trabajo que los unía como son las condiciones de trabajo, presentan demandas con pretensiones notoriamente excesivas con hechos prefabricados y alejados de la realidad.

Incluso existen personas que conociendo la desventaja en que los patrones se encuentran en un proceso laboral llegan al grado de demandar a personas o empresas con las que nunca han sostenido una relación de trabajo.

Como consecuencia de lo planteado los patrones en muchísimas ocasiones se ven en la necesidad de recurrir al ofrecimiento del trabajo, como un medio de defensa, tal vez su única opción en el juicio laboral mexicano.

2. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO MEDIO DE DEFENSA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO.

Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al actor sin cambiar las condiciones laborales en que lo venía desempeñando, genera a su favor la presunción humana de buena fe y revierte sobre el trabajador la carga probatoria en cuyo caso, será el trabajador quien debe probar el despido que reclama., tal y como se encuentra plasmado en la siguiente tesis de jurisprudencia:

"DESPIDO. SU NEGATIVA Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, REVIERTE LA CARGA PROBATORIA.

Cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negando la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 7/88. Juan Alonso Manzano y otros. 3 de marzo de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 65/89. Lucio Alberto Castro Diaz. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 190/90. Francisca Pérez González. 24 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 152/90. Miguel Angel Salazar Sánchez. 7 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 168/90. Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis VI.10.J/47, Gaceta número 41, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo, pág. 85.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 694, p. 468.

Pero en la práctica, para operar la reversión de la carga probatoria muchas veces el patrón se ve en la necesidad de aceptar las condiciones laborales señaladas por el trabajador en su demanda, aunque sean falsas.

Lo anterior se debe a que en la Ley Federal del Trabajo no se reglamenta la carga probatoria y en algunos casos los tribunales del trabajo resuelven que no puede operar la reversión de la carga probatoria cuando el patrón que ofrece el puesto y niega el despido, controvierte las condiciones de trabajo expresadas en la demanda.

Como anteriormente lo expusimos, al ofrecimiento del trabajo lo consideramos como un medio de defensa puesto que trata de hacer ineficaz la pretensión intentada por el trabajador, debiendo tener presente que uno de los requisitos para que opere la reversión de la carga de la prueba es la negativa del despido.

En ese sentido establecimos que conforme a la doctrina los medios de defensa constituyen lo que son las excepciones sustantivas o de fondo, también llamadas extintivas o perentorias, pero a nuestro parecer es errónea esa clasificación pues como lo expusimos anteriormente los medios de defensa tienden a destruir la pretensión mas no la acción.

También existe jurisprudencia al respecto, que a continuación transcribiremos, y que considera que el ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde

demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido".

Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 5 votos.

Sexta Epoca, Volumen CVI, 5a. parte, Pág. 12.

Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Volúmenes 127-132, 5a. parte, Pág. 22.

Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Volúmenes 145-150, 5a. parte, Pág. 27.

Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 5 votos.

Séptima Epoca, Volúmenes 169-174, 5a. parte, Pág. 18.

Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Volúmenes 169-174, 5a. parte, Pág. 18.

Amparo directo 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Volúmenes 175-180, 5a. parte, Pág. 19.

Amparo directo 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, volúmenes 187-192, 5a. parte, Pág. 19.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 187-192, 5a. parte, p. 71.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 158, p. 107.

Estamos totalmente de acuerdo en que el ofrecimiento del trabajo no tiende a destruir la acción ejercitada, pero tiende a destruir la pretensión del actor, y lo que en la presente tesis sostenemos es que los patrones, al no contar con los elementos de prueba necesarios para su defensa tienen que optar por ofrecer el trabajo aunque su intención no sea exactamente que la relación de trabajo continúe, sino mas bien que la carga de probar sus afirmaciones recaiga en el trabajador y con esto, tener una mayor posibilidad de obtener un resultado favorable en el juicio.

Consideramos que no se trata de una excepción procesal, pues no esta encaminada a interrumpir el curso del proceso pero si pretende desvirtuar la pretensión del actor pues al ofrecer

el trabajo implícitamente se está negando el despido, insistimos, pues en que se trata de un medio de defensa.

Para corroborar nuestro dicho nos permitimos transcribir la siguiente tesis de jurisprudencia:

"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 con 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 a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en esta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones".

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercer 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 Vazquez y Felipe López Contreras.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo VII, mes de mayo de 1991, p. 58.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. sala, primera parte, p. 723; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 298, p. 195.

Como podemos observar, esta tesis considera al ofrecimiento del trabajo como un medio de defensa pues establece: "...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 esta se fijan los términos de la controversia."

Conforme a estos señalamientos se establece también que el momento procesal en que debe ofrecerse el trabajo es en la etapa de demanda y excepciones.

También es importante que señalemos que al ofrecimiento del trabajo no se le debe confundir con la figura del allanamiento pues éste implica un total reconocimiento de la procedencia de la acción intentada por el trabajador y de la veracidad de los hechos y fundamentos de derecho plasmados en la demanda, caso totalmente opuesto al ofrecimiento del trabajo que siempre se encontrará ligado a la negativa del despido y por lo tanto de los hechos y fundamentos de la demanda.

2.1 Reversión de la Carga de la prueba.

Como señalábamos anteriormente cuando el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Por lo tanto, en este punto analizaremos conforme a la jurisprudencia las condiciones en que debe hacerse este ofrecimiento para que tenga precisamente ese efecto de revertir la carga de la prueba:

1.-Debe ofrecerse el trabajo en la etapa de demanda y excepciones; debido a que en esta etapa deben definirse los términos de la controversia y en el derecho procesal del trabajo es la etapa en que se fija la litis.

A este respecto citamos el siguiente criterio:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Es inexacto que el ofrecimiento al actor de la reinstalación en la fuente de trabajo debió hacerse en la fase conciliatoria y no en la de demanda y excepciones, pues no existe precepto legal que así lo determine, además de que en la segunda etapa es cuando se fija la litis y en la que la junta responsable está en condiciones de determinar a quién corresponde la carga de la prueba".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 482/87.-Juan Avila Molina.-1o. de marzo de 1988.-Unanimidad de votos.-
Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo I, enero-junio de 1988, segunda parte-2, p.444.

Existen otras tesis que consideran que también la etapa de conciliación es un momento oportuno para ofrecer el trabajo, pues dicho ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo, lo cual es cierto pero para que éste pudiera tener el efecto de revertir la carga de la prueba tendría que volver a hacerse en la etapa de demanda y excepciones pues es hasta entonces cuando se fija la litis.

2.-Debe ofrecerse en las mismas o en mejores condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador; de lo contrario la junta lo calificará como ofrecido de mala fe y no producirá el efecto de revertir la carga probatoria, a menos que el patrón pruebe que las condiciones que él menciona son las correctas.

Cabe señalar que las condiciones que serán tomadas en cuenta para calificar el ofrecimiento serán: la categoría, el salario, el centro de labores y el horario de trabajo, las cuales deben precisarse con exactitud pues de otra forma el trabajador desconocería cual sería su situación laboral en caso de aceptar el ofrecimiento del trabajo.

"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 venía laborando, e inclusive con mejoras en la categoría y la jornada máxima legal".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Época:

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

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 804, p. 552.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL.

Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo".

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.6o.T.J/1

Amparo directo 1096/91. Wilfrido Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo 2062/93. María Guadalupe Bureos Padrón. 1o. de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 6996/94. José Manuel Rivera Corona. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 11366/94. Iris Pérez Galindo. 31 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 656/95. Max Zyman Harthur. 10 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Semanario Judicial de la Federación, novena época tomo I, marzo de 1995, p.44.

3.-Debe negarse el despido; de lo contrario no opera la reversión de la carga de probar el despido pues este constituiría un hecho ya aceptado.

Lo anterior se encuentra plasmado en el siguiente criterio:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SE DEBE NEGAR EL DESPIDO PARA QUE SURTA SUS EFECTOS EL.

El presupuesto fundamental para que surta sus efectos procesales el ofrecimiento de trabajo, es la negativa del despido, por lo que si el demandado reconoce que separó al trabajador, aun cuando alegue causa justificada para ello y fecha distinta, ese ofrecimiento no puede producir ningún efecto en relación con la carga probatoria del despido, por ser éste un hecho ya admitido por el patrón".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6802/89. Eje, S.A. de C.V. . 30 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, julio-diciembre de 1989, segunda parte-I, p. 344.

"DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega este hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cuál de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 206/88. Lacto Industria Mexicana, S.A. de C.V. 12 de julio de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. Quinta Parte. Tesis 85, pág. 78.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIV, mes de julio, p. 551.

4.-No debe ofrecerse el trabajo junto con excepciones que contradigan la negativa del despido; como por ejemplo ofrecer el trabajo y al mismo tiempo aducir un despido justificado o negar la relación de trabajo.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIENDOSE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y Oponiéndose 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 aquella (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 su contestación a la demanda laboral, a pesar de que pudiera destruir la acción de despido, justificando el abandono del empleo”.

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.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, cuarta sala, octava época, número 19-21, julio-septiembre de 1989, p. 98.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte, p. 343; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 156, p. 105.

2.2 Valoración del ofrecimiento del trabajo.

El ofrecimiento del trabajo que el patrón hace al trabajador debe ser valorado por la junta en cuanto a la buena o mala fe con que se haya planteado para determinar de ésta manera si se le revierte la carga de la prueba al trabajador.

Lo anterior en el entendido de que el ofrecimiento del trabajo hecho de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba.

Se considera de buena fe el ofrecimiento hecho en las mismas o mejores condiciones en que venía prestando sus servicios el trabajador y conforme a este planteamiento analizaremos algunos criterios Jurisprudenciales.

Conforme a la jurisprudencia, el ofrecimiento del trabajo debe interpretarse conjuntamente con todo lo manifestado por el demandado en su contestación, con los antecedentes del caso como serían reinstalaciones anteriores, con la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan a la junta cerciorarse de que el patrón tiene la verdadera intención de que la relación laboral continúe y no estar simplemente tratando de que por este medio se le revierta la carga probatoria al trabajador.

Además, cuando el patrón controvierte las condiciones de trabajo señaladas por el actor la Junta debe estudiar la controversia suscitada en cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas.

Al respecto nos permitimos citar las siguientes tesis de jurisprudencia:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SU ANALISIS DEBE SER CON BASE AL CONJUNTO DEL ESCRITO DE CONTESTACION.

El ofrecimiento de trabajo no debe interpretarse de modo abstracto o aislado, sino conjuntamente con el resto del escrito de contestación, pues se trata de una proposición para continuar la relación de trabajo interrumpida de hecho por un acontecimiento previo del juicio, que va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo resaltarse que el ofrecimiento de trabajo no se califica en forma rígida o abstracta, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permiten concluir si dicha oferta revela la intención del patrón de que continúe la relación laboral".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

IV.3o. J/7

Amparo directo 553/94. Matías Ovalle Martínez y otro. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 669/94. Agustín Mireles Salinas y coags. 17 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 92/95. Manuel Contreras Bravo y otros. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 117/95. Matías Ovalle Martínez y otro. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 493/95. Rosa María Romo Niño. 2 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo II, octubre de 1995, p. 381.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL.

Si se alega el despido injustificado del empleo y la parte demandada ofrece la continuación del nexo laboral pero controvierte la categoría, el salario y la jornada del trabajo señalados por el actor en el curso de demanda, la Junta resolutoria debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas, pues si el Tribunal del Trabajo omite el estudio de algunos de los conceptos controvertidos, y no obstante ello estima de buena fe la propuesta hecha al trabajador de seguir en la relación laboral, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produjo un estado de incertidumbre e imprecisión, con la consiguiente transgresión a las normas que rigen el procedimiento y por ende a las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los artículos 14, 16, y 17 de la Constitución Federal".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 249/90. María del Refugio Arrieta Villarreal. 8 de agosto de 1990.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 314/90. María Guadalupe Rosales de Lozano. 12 de septiembre de 1990.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 317/90. Martha Araceli Valdez García. 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 402/90. José Guadalupe Reyna Barba. 31 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 422/90. María del Rosario García de Vázquez. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis IV.3o.J/3, Gaceta número 40, pág. 123; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, pág. 109.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 810, p. 556.

No obstante lo anterior, sostenemos que aún cuando la junta deba hacer un estudio minucioso del ofrecimiento del trabajo y su entorno para percatarse si existe la verdadera intención de continuar con la relación laboral, pues esta es la esencia de dicho ofrecimiento, en realidad los

patrones que no cuentan con medios probatorios, en la mayoría de los casos buscarán ofrecer el trabajo sin alejarse de los criterios establecidos para valorar la buena fe del mismo con la única finalidad de revertir la carga de la prueba aunque esto suponga faltar a la verdad y/ o aceptar las condiciones establecidas por el trabajador aunque estas sean falsas.

También quisiéramos hacer notar que existen tesis que se contradicen entre si en cuanto a la forma de valorar la buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo y al respecto nos permitimos citar las siguientes:

"DESPIDO. CASO EN EL QUE NO SON APLICABLES LAS REGLAS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN RELACION A LA CARGA DE LA PRUEBA.

En los casos en que un trabajador se dice despedido en una fecha determinada y el patrón lo niega sosteniendo que después de ese día aún le prestaba sus servicios y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando; no son aplicables las reglas que rigen al ofrecimiento del trabajo para determinar la carga de la prueba y corresponde al patrón demostrar la excepción relativa, debido a que el artículo 784 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo impone a esta parte la obligación de probar cualquier incidencia que se refiera al contrato de trabajo y dentro de ese contexto se halla lo relativo a la fecha de iniciación y conclusión de la relación de trabajo, de tal manera que si se demuestra que dicho vínculo subsistió con posterioridad al día del supuesto despido, con ello se prueba no sólo su inexistencia sino también su configuración en caso de no justificarse ese extremo".

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

PRECEDENTES:

Amparo directo 13497/92. Isauro Manuel Pérez Jiménez y otros. 3 de febrero de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 13591/92. Cristina Beatriz Hernández Nolasco. 10 de febrero de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: I. Rafael Blanco Salazar.

Amparo directo 2999/93. Demetrio Gómez Tinajero. 12 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Amparo directo 7109/93. Francisco Manuel Gutiérrez Romo. 22 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 7019/93. Daniel Olvera Arellano y otros. 6 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 71, noviembre de 1993, p. 61.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 676 p. 456.

"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 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. 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 trabajador se venía desempeñando".

Contradicción de tesis 30/93. Entre 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. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 1/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diez de enero de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 73, mes de enero de 1994, p. 50.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte, p. 815; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 306, p. 201.

Consideramos que la última tesis citada es la correcta en cuanto a que la discrepancia respecto al último día en que se prestaron los servicios es irrelevante puesto que esto no altera las condiciones en las que el trabajador regresaría a su empleo en caso de aceptar el ofrecimiento del patrón, y es precisamente este punto el esencial para la valoración en cuestión.

En términos generales cuando el patrón ofrece el trabajo controvirtiendo las condiciones establecidas por el trabajador, tiene que mejorarlas sin salirse de los límites legales o deberá probarlas, también dentro de los términos legales pues de otra manera no se revertiría la carga probatoria.

De cualquier forma, los patrones que no cuentan con la documentación que la ley les requiere para probar que las condiciones que establece el trabajador son falsas, tienen como única opción para defenderse la de mentir también al ofrecer el trabajo

Sostenemos que no es equitativo el sistema de cargas probatorias en el sentido de que si tomamos en consideración a las pequeñas empresas, o el caso de personas físicas que sólo requieren de un servicio eventual en sus domicilios, como son los oficios de carpintería,

albañilería, plomería, etc., es evidente que en la práctica, la mayoría de las veces el patrón no lleva control sobre sus trabajadores y mucho menos aquellos que ni siquiera un negocio tienen, sino que simplemente requieren de contratar un servicio eventual como los antes enumerados.

En los casos anteriores no se les debería de aplicar el mismo rigor de la ley en cuanto a la carga de la prueba; que a aquellas grandes empresas que por su organización administrativa, jurídica y fuerza económica, deben contar con un depurado control sobre sus trabajadores; de ahí que consideramos que convendría reformar la ley con el fin de que, sin dejar de proteger al trabajador, se contemple una forma de establecer cargas probatorias más equitativas, tomando en cuenta lo antes expuesto.

La anterior propuesta, con el fin de hacer una clasificación de patrones, en la que se pueda observar a aquellos de grandes, medianas y pequeñas empresas, así como a personas físicas demandadas, que adquieren la característica de patrón, para que a estos últimos dos tipos de patrones no le sea tan exhaustiva la carga probatoria que se les imputa, y no queden en estado de indefensión, al exigirseles aportar pruebas con las que no cuentan.

Consideramos que este sistema de cargas probatorias tiene como consecuencia el debilitamiento de la creación y mantenimiento de las fuentes de trabajo, pues se llega al grado de que cuando se demanda a un pequeño empresario resulta que en ocasiones pierde el medio productivo que administra mediante un fallo jurídico laboral, por no haber estado en posibilidad de exhibir en juicio los documentos exigidos por la Ley Federal del Trabajo, pasando incluso ese patrimonio a manos del trabajador, y todo, en aras de una desmedida protección a este último.

No debe perderse de vista que en la actualidad los dueños de las pequeñas empresas, son los principales creadores de empleo en el país, por lo que es de concluirse que urgen cambios sustanciales al régimen jurídico laboral, de modo que sea aplicable la Ley Federal del Trabajo de manera similar a como lo venía haciendo antes de las reformas de mil novecientos ochenta, en el sentido de que debe de probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, de modo que la balanza se equilibre.

CONCLUSIONES

1. El derecho mexicano del trabajo nació en el Congreso Constituyente de Querétaro en el año de 1917. Fue resultado del eslabonamiento de múltiples esfuerzos realizados por la clase trabajadora en el devenir de los tiempos. Es así como el texto original del artículo 123 Constitucional respondió a las inquietudes generadas durante los años previos a su aprobación,

2. El Derecho del Trabajo como Derecho Social que es, tuvo su origen de acuerdo a la realidad vivida en el transcurso de la historia y efectivamente era absolutamente necesario proteger a la llamada clase débil o desprotegida, situación que ha cambiado en la actualidad.

3. El Derecho como ciencia que regula las relaciones humanas y en virtud de que estas, son cambiantes de acuerdo a la realidad en que se vive, debe ir evolucionando, actualizando sus normas jurídicas en las diferentes áreas. Por lo tanto el Derecho Laboral también debe de ir evolucionando de acuerdo a las necesidades existentes en las relaciones obrero-patronales.

4. Creemos que en esa evolución constante que debe de haber en el derecho del trabajo, en virtud de que constantemente hay cambios y difieren las necesidades dentro de la relación obrero patronal, dichos cambios deben ser apegados o concordantes con los principios generales y fines del Derecho, buscando siempre el bien común y la Justicia.

5. En nuestra opinión, actualmente en el Proceso Laboral se ha incurrido en la desigualdad jurídica, es decir se ha omitido la aplicación exacta del principio de Derecho de Igualdad Jurídica que debe haber entre las partes en todo proceso, en virtud de que hemos observado en múltiples ocasiones en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que por la exacta aplicación de la Ley, y por el pensamiento constante de que el trabajador es la clase desprotegida se provoca que prácticamente se deje al patrón en estado de indefensión ya que recae sobre él todo el peso de la Carga de la Prueba en el juicio laboral.

6. Opinamos que los trabajadores no necesariamente son la clase desprotegida puesto que desde el momento en que existe un ordenamiento jurídico para regular las relaciones laborales, deja de estar desprotegido.

7. Por regla general, en el Derecho Mexicano la Carga de la Prueba nos indica a quien corresponde probar bajo el principio de que quien afirma debe de probar, sin embargo, una excepción a este supuesto, la encontramos en los artículos 804 y 784 de la Ley Laboral, al disponer que el patrón tiene obligación de exhibir en juicio los documentos que de acuerdo con dicha Ley debe conservar en la empresa, lo cual creemos que es una desigualdad para el patrón de pequeñas empresas o personas físicas que adquieren un servicio eventual.

8. Si bien es cierto que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que demuestran las condiciones de trabajo, también es verdad que para las pequeñas empresas o patrones eventuales esa obligación resulta exhaustiva, y no menos complicada dado que no es del todo desconocido que una empresa o patrón de esa naturaleza, a diferencia de las grandes empresas, no cuentan con la documentación prevista en los referidos artículos 804 y 784, por resultarles gravoso llevar un control contable y una situación analítica de cada trabajador, amen de carecer de una fuerza económica que le permita contar con una asesoría jurídica responsable, y en ese plano, tendría que ponerse en tela de juicio la cuestión de la parte más débil en el procedimiento laboral.

9. Creemos que los legisladores no hantomado en cuenta que actualmente el trabajador tiene una gran ventaja frente al patrón con el ordenamiento jurídico existente y que la realidad actual presenta otro panorama, ya que el patrón al ver que tiene toda la Carga de la Prueba en el Juicio y viéndose en desventaja, tiene que pagar al trabajador las prestaciones mencionadas en la demanda, u ofrecer el trabajo aunque su verdadera intención no sea el continuar la relación laboral, sino revertir la carga de la prueba al trabajador.

10. Aún cuando el ofrecimiento del trabajo pudiera ser una ventaja para el patrón, si éste no tiene la posibilidad de controvertir las condiciones de trabajo mencionadas en la demanda tendrá

que aceptarlas aunque estén absolutamente fuera de la verdad, cuidando además de no rebasar los límites legales, para poder así revertir la carga de la prueba al trabajador.

11. Proponemos sea reformada la Ley Laboral en cuanto a la carga de la prueba, con el fin de que sin dejar de proteger al trabajador, que es la clase más desprotegida y explotada, se contemple para el patrón un sistema más equitativo para demostrar las condiciones de la relación de trabajo, atendiéndose a la importancia y tamaño de la empresa, y aquellos casos de personas físicas demandadas, que sólo requieren de un servicio eventual en sus domicilios, como son los oficios ya señalados en el estudio de esta tesis, debiéndose por tanto tomar en cuenta que debe de probar quien este en mejores posibilidades de hacerlo.

12. Creemos es necesario equilibrar en lo posible la obligación de ambas partes de probar su dicho, de un modo justo y equitativo, sin dejar en desventaja a ninguna de ellas, siendo esto la finalidad de nuestro Derecho.

BIBLIOGRAFIA

- ARELLANO GARCÍA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Trillas. México 1999.
- BAILON BALDOVINOS, ROSALIO. La Rescisión en Materia Laboral. Editorial PAC. México 1993.
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Trillas. México 1989.
- BORREL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA. México 1992.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Causales de Despido. Tercera Edición, Trillas. México 1989.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. Editorial Trillas. México 2000.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México 1997.
- CERVANTES CAMPOS, PEDRO. Apuntamientos Para una Teoría del Proceso Laboral. STPS. México 1981.
- CUE CANOVAS, AGUSTIN. Historia Social y Económica de México (1521-1854). Tercera Edición, Editorial Trillas. México 1986.
- DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición, Porrúa. México 1992.
- DAVALOS MORALES, JOSE. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992.
- DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa. México

1991

DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Octava edición, Porrúa. México 1991.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición, Porrúa. México 1990.

MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1983.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. El Despido. Novena Edición, Editorial PAC. México 1989.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Séptima Edición, Editorial PAC. México 1988.

RAMOS, EUSEBIO. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PAC. México 1986.

REYNOSO CASTILLO, CARLOS. El Despido Individual en América Latina. Editorial UNAM. México 1990.

RUIZ BERZUNZA, CARLOS A. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Trillas. México 1985.

TRUEBA URBINA ALBERTO. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México 1962.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa. México 1981.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 130ª edición, Porrúa, México, 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 11ª. Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994

LEY DE AMPARO. Ediciones Fiscales ISEF, México, 1999.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2001.

JURISPRUDENCIA.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 69, septiembre de 1993.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 59, noviembre de 1992.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, cuarta sala, octava época, número 19-21, julio-septiembre de 1989.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 71, noviembre de 1993

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 73, mes de enero de 1994.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, vols. 181-186.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXV.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo XLV.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, Gaceta número 66, junio de 1993.

Semanario Judicial de la Federación, "Jurisprudencia por Contradicción de Tesis", octava época, tomo V, 4a. Sala, primera parte.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 175-180, 5a. parte.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo I, enero-junio de 1988, segunda parte.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, julio-diciembre de 1989, segunda parte-1, p. 344. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIV, mes de julio.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo II, octubre de 1995. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 71, noviembre de 1993.

A handwritten signature and initials in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The initials appear to be 'V-6' or similar, followed by a stylized signature.