

167



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA REVERTIR LA CARGA DE LA PRUEBA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

EMILIO EUSTAQUIO JIMENEZ ROMERO

ASESOR DE TESIS: LIC. SERGIO TENOPACA MENDOZA



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO OCTUBRE 2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN





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.

**GRACIAS, A DIOS TODO PODEROSO
POR SER TAN GENEROSO CONMIGO, AL DARME LA VIDA Y EL PAN,
POR PERMITIRME ALCANZAR MIS OBJETIVOS PROFESIONALES Y
PERSONALES.**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
MI ALMA MATER, POR OTORGARME LA OPORTUNIDAD
DE HABERME FORMADO EN SUS AULAS, Y AL CUERPO
DE CATEDRÁTICOS DE LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN", POR SUS ENSEÑANZAS Y
CONSEJOS RECIBIDOS DENTRO Y FUERA DE LAS AULAS
MI ETERNO AGRADECIMIENTO.

AL LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZÁBAL
INCANSABLE FORJADOR DE GENERACIONES Y GENERACIONES DE
ABOGADOS, POR SU SENCILLEZ PERSONAL Y CALIDAD
ACADÉMICA, CON SU VALIOSA ORIENTACIÓN ME HA ENSEÑADO
LOS LINEAMIENTOS A SEGUIR EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA.
AZAROSA PERO HERMOSA PROFESIÓN, COMO TESTIMONIO DE
ADMIRACIÓN, POR SIEMPRE MI GRATITUD

**A MIS PADRES
NOE JIMÉNEZ TORRES**

JOSEFINA ROMERO PACHECO

A USTEDES QUE HAN CUIDADO DE MI VIDA, AGRADEZCO
SUS ENSEÑANZAS Y SU EJEMPLO DE TRABAJO, FORTALEZA
Y PERSEVERANCIA, CON EL FIRME PENSAMIENTO DE QUE
SUS SACRIFICIOS LOS TENGO SIEMPRE PRESENTES, CON
PROFUNDA ADMIRACIÓN Y AMOR, DE USTEDES ES ÉSTE
ÉXITO.

A MI ESPOSA E HIJOS

EVA, CHRISTIAN Y ERIC

A USTEDES CON DISTINCIÓN ESPECIAL POR SER LA FUENTE
DE MI INSPIRACIÓN Y LA RAZÓN DE MI FIRME SUPERACIÓN. CON LA
ILUSIÓN DE QUE MI ESFUERZO SEA EJEMPLO EN SU VIDA
PERSONAL Y PROFESIONAL

A MIS HERMANOS

**OSCAR NOE, GERARDO ANTONIO, FERNANDO, HILDA SOCORRO
Y NOEMÍ PERLA.**

**GRACIAS, POR SU EJEMPLO DE PREPARACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL
MISMO QUE HA SERVIDO DE IMPULSO PARA OBTENER EL PRESENTE
GRADO ACADÉMICO.**

A MIS TÍOS

JUVENCIO RAMÍREZ ROJAS

HORTENSIA JIMÉNEZ TORRES

JOSÉ ROMERO PACHECO (*in memoriam*)

GREGORIA MENDOZA

**A USTEDES CON ESPECIAL GRATITUD, POR HABERME
ABIERTO LAS PUERTAS DE SU CASA Y APOYARME
DURANTE MI FORMACIÓN ACADÉMICA.**

ÍNDICE

	Pág.
1.- Introducción	3

CAPITULO I DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- Definición de Derecho Procesal del Trabajo	6
2.- Proceso y Procedimiento	10
3.- Las partes en el Proceso	13
4.- Conflictos	13
5.- Clasificación de los Conflictos	14

CAPITULO II ACCIONES, DEFENSAS Y EXCEPCIONES

1.- Concepto de Acción	21
2.- Clasificación de las Acciones	24
3.- La Demanda	25
4.- Contestación de la Demanda	31
5.- Concepto de Excepción	32
6.- Clasificación de Excepciones	32
7.- Concepto de Defensa	33

CAPITULO III EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1.- Presentación de la Demanda	36
2.- Conciliación	38
3.- Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	41
4.- Desahogo de Pruebas	52
5.- Alegatos	53
6.- El Laudo y su Ejecución	55

CAPITULO IV LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

1.- Definición de Prueba	61
2.- Medios de Prueba	64
3.- Carga de la Prueba	78
4.- Prueba en Contrario	82
5.- Valoración de la Prueba	83

CAPITULO V EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

1.- Concepto y Objeto	85
2.- Buena Fe del Trabajador	96
3.- Buena Fe del Demandado	97
4.- Fundamento Juridico	111
5.- Reversión de la Carga de la Prueba	112
6.- Criterios establecidos por Tribunales Colegiados (Jurisprudencia).	118
Conclusiones	119
Anexos.....	121
Bibliografía	131

INTRODUCCION

Con la firme intención de obtener el grado Universitario de Licenciado en Derecho, presento a la consideración del sínodo que habrá de revisar y valorar el presente trabajo, esperando su comprensión y sabio consejo para tomar camino por el áspero pero hermoso sendero de la consecución de la justicia laboral, esperando que el presente trabajo constituya un pequeño grano de arena para quienes les apasiona e interesa la materia Laboral.

El objeto del presente trabajo lo constituye el análisis de la figura denominada "Ofrecimiento de Trabajo" que se practica de forma común como medio de defensa en los Conflictos Individuales ventilados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y misma que presenta dos aristas la primera practicada por el patrón demandado y la segunda por la parte actora y las cuales a continuación me permito detallar:

La primera arista lo constituye el hecho de que para el caso que verdaderamente el patrón demandado ofrece el trabajo de buena fe, es decir que tiene la voluntad de que el trabajador regrese a laborar en los términos y condiciones en que lo venia realizando el trabajador hasta antes de entablar su demanda, y una vez que el actuario comisionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje da fe de la diligencia de Reinstalación y ya que se haya marchado éste del lugar en donde se practico la diligencia de Reinstalación, el trabajador abandona el lugar de trabajo, generando con esta conducta entablar una nueva demanda y tener nuevamente la oportunidad de alcanzar con éxito la Acción intentada.

La segunda arista lo es el hecho de que la parte demandada en el caso de que no tenga los medios de prueba suficientes para destruir la Acción principal es decir un despido injustificado, por tal razón generalmente los demandados como un medio de defensa, en la mayoría de los casos en forma dolosa y ventajosa ofrecen el trabajo a la parte actora con el único fin de revertirle la carga de la prueba y como consecuencia de este ofrecimiento, el actor al aceptar el trabajo es reinstalado en la fuente de trabajo, constituyéndose lo anterior en una burla que hace la parte demandada a la parte actora ya que inmediatamente una vez que el actuario comisionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje da fe de la diligencia de Reinstalación y ya que se haya marchado el actuario del lugar en donde se practico la diligencia de Reinstalación, el trabajador es nuevamente despedido de la fuente de trabajo, convirtiéndose esto en un círculo vicioso ya que el trabajador de nueva cuenta entabla demanda y en forma casi segura la parte demandada como medio de defensa ofrece el trabajo en el nuevo juicio.

De lo anterior se desprende el uso y abuso de la figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo, como estrategia de un medio de Defensa de las partes en los conflictos individuales de trabajo, convirtiéndose la figura del ofrecimiento de trabajo en un círculo vicioso en el cual las partes se entrampan, ya que el objeto real de la parte demandada es el de ofrecer el trabajo sin el ánimo de que en forma verdadera el trabajador se reintegre a Su trabajo con el único objeto de Revertirle la carga de la prueba a la parte actora, de la misma manera el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

objeto de la parte actora al aceptar el trabajo ofrecido y una vez reinstalado alega un nuevo despido injustificado instaurando una nueva demanda.

El sistema a seguir para el desarrollo del presente trabajo es el siguiente: parto de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, analizando y distinguiendo los conceptos establecidos por la doctrina de proceso y procedimiento, las partes en el proceso laboral, los tipos de procedimientos establecidos, los elementos del proceso laboral, las Excepciones y Defensas, analizando el concepto de prueba y su finalidad, así como el de la Carga de la Prueba de las partes, identificando las cargas específicas que nuestra Ley Federal del Trabajo establece y en forma especial analizar el ofrecimiento de trabajo y el momento procesal oportuno para realizarlo, así como la reversión de la carga de la prueba y los vicios que se generan, analizando los criterios sostenidos por nuestros Tribunales de alzada respecto a la figura del Ofrecimiento de Trabajo.

De la misma manera fijando mi criterio personal de los beneficios y vicios del uso y abuso por parte del Actor y Demandado de la figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo, proponiendo para que exista equidad en la impartición de justicia laboral que se establezca el principio jurídico de **quien afirma esta obligado a probar** a pesar de que nuestros más altos tribunales han sostenido tesis de jurisprudencia con el fin de dar protección a los trabajadores y mantener el sentido social de nuestro derecho del trabajo.

CAPITULO I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- Definición de Derecho Procesal del Trabajo

2.- Proceso y Procedimiento

3.- Las Partes en el Proceso

4.- Conflictos

5.- Clasificación de los Conflictos

1.- Definición de Derecho Procesal del Trabajo.

En primer término y antes de entrar a definir el Derecho Procesal del Trabajo estableceré el concepto de Derecho Procesal.

El patriarca italiano del derecho Procesal, Francisco Carnelutti considera que "El derecho sin proceso no podría alcanzar su finalidad no sería el derecho en una palabra. Sin el proceso, pues, el derecho no podría alcanzar sus fines, los podría alcanzar el proceso sin el derecho. La relación entre los dos términos es circular. Por eso se constituye esa rama del derecho que se llama Derecho Procesal". (1)

De la misma manera Piero Calamandri señala la motivación que justifica la esencia del Derecho Procesal: "El respeto de las normas sustanciales se confía, en un primer momento, a la libre voluntad de los individuos, a los cuales las mismas están dirigidas, solo en un segundo momento, cuando aquellas no hayan sido observadas voluntariamente, el Estado intervendrá para poner su observancia mediante la puesta en práctica de la garantía jurisdiccional. En este segundo momento cuando entra en juego el Derecho Procesal: la providencia en que esta garantía se concreta no puede, en efecto, darse si por el órgano judicial y por las personas interesadas en la providencia no han sido cumplidas ciertas actividades, preordenadas a aquella finalidad común, en la forma y en el orden que la ley prescribe; y son precisamente las normas jurídicas que regulan el cumplimiento de estas actividades, o sea la conducta que las partes y el órgano judicial deben tener con el proceso, las que constituyen en su conjunto el derecho Procesal". (2)

Paolo D'Onofrio establece que "El Derecho Procesal como el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional. Se refiere a la norma procesal diciendo que por si misma no tiene finalidad, sino que es un medio de realización del derecho objetivo, o sea que es una norma instrumental para aplicar el derecho sustantivo. De ahí distingue entre normas que son instrumentales y normas materiales, que son normas del derecho objetivo". (3)

El maestro Eduardo Pallares expresa "El Derecho Procesal es un conjunto de normas jurídicas que de modo directo o indirecto determinan la iniciación, tramitación o conclusión del proceso jurisdiccional". (4)

Como conjunto normativo el Derecho Procesal esta integrado por una pluralidad de normas jurídicas que se suscitan alrededor del desempeño de la función jurisdiccional por jueces o por árbitros, así como las relaciones jurídicas que se engendran con motivo de la necesidad que tienen los jueces de intervenir en el desempeño de la función administrativa denominada esta ultima jurisdicción voluntaria.

(1) Traducción Tomas A. Banzhaf. Derecho Procesal Civil. Ediciones Juridicas Europa América. Buenos Aires, 1977. Volumen I. Pág. 212.

(2) Carlos Arellano García. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 2.

(3) Paolo D'Onofrio. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Becerra Bautista, Editorial Jus, 1945. Pág. 19.

(4) Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. 2ª Edición. México 1965. Pág. 15.

Néstor de Buen establece "El Derecho Procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es precisamente el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad". (5)

Según el jurista argentino Guillermo Cabanellas, "Contienen los principios y normas que regulan el procedimiento, la administración de justicia ante los jueces y tribunales de las diversas jurisdicciones". (6)

Todas las ramas del derecho, al lado de su aspecto sustantivo, en el que se regulan especialmente los derechos y obligaciones de los sujetos que en ella se desenvuelven tienen un aspecto adjetivo o procesal, en que se engloban las relaciones jurídicas planteadas ante el juzgador para que dirima controversias o para que desempeñe la función administrativa que la ley exige bajo el rubro de jurisdicción voluntaria o bajo denominación diversa.

Cuando el derecho procesal se ocupa de alguna rama especial del Derecho toma la denominación adicional de esa rama del Derecho; así puede hablarse de un Derecho Procesal Civil, de un Derecho Procesal Mercantil, de un Derecho Procesal Penal, de un derecho Procesal Administrativo, de un Derecho Procesal Fiscal, de un Derecho Procesal Internacional, de un derecho Procesal Agrario, o de un Derecho Procesal del Trabajo, etcétera.

El Derecho Procesal del Trabajo es una de las ramas más jóvenes dentro del terreno jurídico, no por ello es menos importante, y por la imperiosa necesidad de una rama del derecho que considere las particularidades propias de los asuntos que nacen de las discrepancias Obrero Patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, surgido del Derecho Procesal del Trabajo, emanado del Derecho Procesal en general.

Múltiples han sido los conceptos que han vertido los tratadistas del Derecho en vía de definir el Derecho Procesal del Trabajo, de los cuales me permito transcribir los siguientes:

(5) Néstor De Buen L., Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 29.
(6) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires 1979, Tomo II, Pág. 613.

El Derecho Procesal del Trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico.

Rafael de Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo "Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso", en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica. Es la disciplina que estudia las instituciones procesales de trabajo con finalidades y métodos científicos".(7)

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales". (8)

Para Eduardo J. Couture quien dice que el derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia.

Con un sentido descriptivo, el maestro mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que "Estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el tramite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos". (9)

Luigi de Litala, en una concepción meramente técnica señala que el derecho procesal del trabajo "Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo". (10)

Para Armando Porras López, lo define de la siguiente manera "Como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico y económico". (11)

En nuestro sistema jurídico actual la Ley Federal del Trabajo tiene características peculiaridades muy propias, es un instrumento que contiene, a la vez tanto su parte sustantiva como su parte adjetiva.

(7) Rafael De Pina. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México 1952. . Pág. 8.

(8) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1971. Pág. 74.

(9) Mario Salinas Suárez. Practica Laboral Forense. Cárdenas Editor Distribuidor. México 1978. Pág. 20.

(10) Direitto Judicario do Trabalho, Forense. Riô de Janeiro 1978. Págs.13, 14.

(11) Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 19

Refiriéndome precisamente a la segunda sección, esto es a la correspondiente al trámite procesal laboral, contenido en el Título XIV de la Ley Federal del Trabajo denominado **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**, el aspecto toral de su singularidad se encuentra plasmado en un solo artículo es decir en el 685 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo:

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

Por lo que tratare de dar a cada uno de estos elementos un significado, más que doctrinal, práctico, para de esa manera inferir su conceptualización inherente a la materia laboral.

a).- **Publicidad.** Este aspecto implica que las audiencias serán públicas, tal y como lo establece el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se satisface mediante el desenlace en forma abierta de las mismas, en los distintos locales que ocupan las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta publicidad esta restringida por éste mismo artículo al facultar a la autoridad para que de oficio o a instancia de parte, se lleve a cabo las diligencias a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. En la práctica casi nunca se hace uso de esta potestad y normalmente opera en los asuntos en donde existe un número considerable de actores, en conflictos inter gremiales colectivos o individuales, cuando por el desborde de apasionamientos controversiales es necesario evitar trifulcas, intervenciones inoportunas o injuriosas.

b).- **Gratuidad.** Esta característica esta en función de la obligación del estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. El fundamento jurídico se encuentra en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, que en su segundo párrafo dispone Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

c).- **Inmediatez.** Esta característica es una de las más importantes en el derecho del trabajo, pues implica que las autoridades encargadas de administrar justicia, en la búsqueda de la verdad material, tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esta forma compenetrarse en todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento.

c).- **Oralidad.** El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial eminentemente oral. Por lo tanto, lo usual es que las partes en cada etapa correspondiente hagan uso de la palabra.

Así por ejemplo, en los juicios ordinarios se convoca a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la primera fase corresponde a los litigantes pronunciarse su conformidad o inconformidad con algún avenimiento en el conflicto, es decir el juicio puede darse por terminado con la celebración de convenio, en la segunda etapa el actor debe de ratificar el escrito inicial de demanda, sin perjuicio de poder aclararlo o modificarlo, si no lo hace, la trascendencia es que, conforme al segundo párrafo del artículo 879, el de mérito se le tiene por reproducido. Por su parte el demandado, no puede comparecer a la en comento mediante escrito presentado en oficialía de partes, como se hace por ejemplo en materia civil, sino debe de hacerlo personalmente o a través de su representante, respondiendo a las reclamaciones verbalmente o por escrito lo cual en su caso debe de ratificarlo en el período correspondiente, si deja de asistir en la forma establecida, la repercusión es que la Junta declarara la demanda contestada en sentido afirmativo

d).- **Instancia de Parte.** La Instancia de Parte es el acto procesal que comprende el ejercicio de la acción o acciones del perjudicado o interesado, con el fin de que, seguido el juicio en todas sus partes conforme a las solemnidades establecidas en la Ley, se dicte el Laudo respectivo, esto es constituye la forma mediante la cual se somete una cuestión a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje con el pretendido interés de una persona que alega en su favor un derecho, que en la relación procesal se le denomina Actor.

En el proceso laboral no se sigue de oficio, sino a petición del interesado. Ello es reflejo de lo estipulado en el precepto 871 de la Ley Federal del Trabajo el cual indica que el Procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes común o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluya las labores de la Junta.

2.- Proceso y Procedimiento.

Gramaticalmente la expresión proceso es un vocablo que procede del latín: processus y significa "Acción de ir adelante, en su acepción forense alude a la actuación en la que se realizan trámites judiciales o administrativos". (12)

Las expresiones proceso y procedimiento no son sinónimas en el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto. En cambio en el procedimiento se enfocan los hechos acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento concreto del proceso. El procedimiento es la actualización concreta del proceso. El proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene la secuela ordenada de los actos que tienden al desempeño de la función jurisdiccional o de la función administrativa. Entre tanto, en el procedimiento, la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela de actos pero, con todas las matices e individualidades que supone el caso real

(12) Diccionario de la lengua Española, Real Academia Española, Editorial Espasa Calp, S.A. 19ª. Pág.1076.

El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados hacia el objetivo de aplicación de la Ley. La Ley se aplica administrativamente en la jurisdicción voluntaria. A su vez, la Ley se aplica jurisdiccionalmente en la jurisdicción contenciosa. El procedimiento es el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia.

Giuseppe Chiovenda autor italiano clásico del Derecho Procesal, propone el siguiente concepto de proceso: "Es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria". (13)

Juicio.- "Del latín iudicium, acto de decir o mostrar el derecho. En términos generales la expresión juicio tiene dos grandes significados en el derecho procesal. En sentido amplio, se le utiliza como sinónimo de proceso y, más específicamente como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso". (14)

Alcalá Zamora, afirma "Que en el derecho procesal hispánico juicio es sinónimo de procedimiento para sustanciar una determinada categoría de litigios, entonces, juicio significa lo mismo que proceso jurisdiccional, en este sentido se habla de juicios ordinarios y especiales, juicios sumarios, juicios universales, juicios mercantiles, etc". (15)

En un sentido más restringido también se emplea la palabra juicio para designar sólo una etapa del proceso la llamada precisamente de juicio y aun solo acto.

Jurisdicción.

Concepto. En la época del Derecho romano existía una separación del proceso en dos instancias. La primera se desarrolla ante un magistrado y se llamaba *in iure*, se realizaba una exposición del caso planteado, reservándose el pretor el aceptar o denegar la acción; y una vez aceptada ésta, se pasaba a la segunda fase, mediante la comparecencia ante el tribunal o ante un juez privado y se llamaba *in iudicio* o *apud iudicem* que significa delante del juez.

En la primera instancia expresa Floris Margadant, se determinaba la constelación jurídica del caso; en la segunda se ofrecían, admitían y desahogaban las pruebas, después de lo cual, las partes presentaban sus alegatos y el juez dictaba sentencia.

(13) Instituciones del Derecho Procesal Civil, Volumen I. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954. Pág. 41.

(14) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1994. Pág. 1848.

(15) Niceto Alcalá Zamora y Castillo. Cuestiones de Terminología Procesal, Pág. 115. México. U.N.A.M. 1972. Pág. 115.

"En esa bipartición del proceso se distingüan dos conceptos la *iurisdictionis*, esto es, la facultad del magistrado de conceder o denegar la *actio* (acción), y por tanto de permitir el acceso al arbitraje del juez privado, y la *iudicatio*, la facultad del juez de dictar sentencia". (16)

Había dos fases que son la primera *iurisdictionis*, fase preparatoria, en la misma que se planteaba la litis con la fórmula del pretor, y la segunda la *iudicatio* que era la decisión o juzgamiento por parte del juez.

En la época posclásica, surgió el procedimiento extraordinario, en donde esa bipartición del proceso desaparece, pues intervenían excepcionalmente los jueces privados, el magistrado asumía la investigación de los hechos en el caso planteado y el mismo dictaba sentencia.

Teniendo como concepto de jurisdicción la potestad del Estado, ejercida a través de sus órganos, de aplicar la Ley en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado, de ahí se advierten estos elementos:

Una potestad, o sea un atributo de la soberanía del Estado y.

La potestad de juzgar y el imperio, hacer cumplir lo juzgado

El Lic. Climent Beltrán en su libro de Elementos de Derecho Procesal del Trabajo nos dice "Que las tres nociones fundamentales del derecho procesal son Jurisdicción, Acción y Proceso. El orden de precedencia deberá ser el de Acción, que es el motor, pues la acción genera la jurisdicción; proceso, que es el camino, el recorrido; y la jurisdicción, que es la meta, donde culmina el proceso. Sin embargo se sitúa en primer lugar a la jurisdicción por que en ella reside la finalidad del proceso. Por ello se considera que la noción fundamental del derecho procesal es la jurisdicción que viene de ius dicere, decir el derecho". (17)

Debemos entender por proceso un conjunto de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Ante el nacimiento y desarrollo desordenado de las instituciones del Derecho Laboral y sus normas de aplicación e interpretación es obvio que no exista una codificación armónica que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal. Así tampoco en principio se distingue con claridad el proceso del procedimiento. Y tanto en la doctrina como en los textos legales se encuentran una confusión, ya que se han utilizado como términos sinónimos, lo que nos conduce a graves errores, sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico.

(16) Juan B. Climent Beltrán. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1989. Pág. 16.

(17) Juan B. Climent Beltrán. Op. cit., Pág. 16.

De tal manera que podemos entender al Proceso como un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

Y el procedimiento es la forma real, concreta, practica y material del desarrollo del proceso, es decir una serie de actos ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final.

3.- Las partes en el Proceso.

En términos de lo dispuesto por el Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes en el proceso del Trabajo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

De igual manera el Artículo 690 del mismo ordenamiento establece que las personas que puedan ser afectadas por la Resolución que se pronuncien en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la junta.

De lo anterior se desprende que toda persona que acredite tener interés jurídico en el proceso, o aquella persona que el laudo que se pronuncie en un conflicto le afecte, bastara para que las mismas sean partes en el proceso.

Es decir podemos concluir que las partes en el proceso lo son el actor, el o los demandados, el tercero interesado llamado a juicio y la autoridad que conozca del asunto es decir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los actos que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento vienen a constituir lo que se conoce como la relación procesal.

4.- Conflicto.

Concepto de Conflicto:

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia (1970) se trata de la voz latina *conflictus* y significa Lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea.

Guillermo Cabanellas, nos dice que "la voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas" y agrega que su origen latino *conflictus* deriva, a su vez, de *confligere*, que implica combatir, luchas, pelear". (18)

Néstor de Buen L. nos dice que el conflicto "Expresa simple y sencillamente, una oposición de intereses. En rigor los conflictos constituyen el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional". (19)

(18) Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omega. Buenos Aires 1966. Pág. 44.

(19) Néstor De Buen L. Op. cit. Pág. 75

Los Conflictos de Trabajo

Según Krotoschin, "los conflictos de trabajo en sentido amplio son las controversias que surgen de una relación de derecho procesal". (20)

Para el maestro español Pérez Botija: "conflicto de trabajo es toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales". (21)

El maestro Mario de la Cueva establece "Que los conflictos laborales tienen dos características fundamentales a) Una de las personas que intervengan en el conflicto por lo menos debe de ser sujeto de una relación de trabajo, b) La materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo". (22)

De la misma manera Néstor de Buen al analizar los conflictos en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo, establece su desacuerdo con el maestro Mario de la Cueva ya que dice "Que el derecho laboral es algo más que un derecho regulador de las relaciones de trabajo, no obstante el nombre comprometedor de la disciplina, resulta evidente que hay otro tipo de relaciones que también contempla y de las que derivan conflictos. Así : las sindicales, que no son necesariamente de trabajo; las que se producen entre dos o más patrones entre sí a efectos de determinar situaciones o responsabilidades solidarias; las relaciones en que interviene el estado con sindicatos o empresarios, etc. En segundo término por que en razón de lo mismo, no necesariamente alguna de las personas que intervienen en los conflictos es sujeto de una relación de trabajo, vgr.. En el caso de un conflicto intersindical o entre un sindicato y un patrón. Es claro que esta observación no sería válida si se usara la expresión, menos comprometedora y con mayor ámbito, de aplicación, de relación laboral". (23)

De la misma manera en una definición concreta Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que "conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo". (24)

5.- Clasificación de los Conflictos de trabajo

Las clasificaciones que de los conflictos de Trabajo que se han presentado en el campo de la doctrina son múltiples y de los cuales, existen varios criterios que se pueden invocar:

(20) (cita) Guillermo Cabanellas. Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires 1947. Pág. 50

(21) Eugenio Pérez Botija. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid 1960. Pág. 295.

(22) Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1938. Pág. 510.

(23) Néstor De Buen L. O.p.cit. Pág. 77.

(24) Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1989. Pág. 83

El licenciado Gustavo Arce Cano, en su ensayo jurídico Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, menciona los siguientes:

I.- Conflictos Individuales Jurídicos son aquellos en que un solo trabajador esta en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o a falta de éste en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica, se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

II.- Conflictos Colectivos

a).- Conflictos colectivos jurídicos son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo.

b).- Conflictos Colectivos Económicos que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes.

Para el maestro Mario de la Cueva los conflictos pueden ser:

- a).- Entre trabajadores y patronos
- b).- Intersindicales
- c).- Entre un sindicato y sus agremiados
- d).- Entre trabajadores
- e).- Entre patronos

Los conflictos entre patronos y los trabajadores podrán ser a su vez de acuerdo al mismo autor:

- a).- Individuales y colectivos
- b).- Jurídicos y económicos

Estos ordenes podrán a su vez subdividirse, por lo que De la Cueva propone, en definitiva, la siguiente clasificación:

- a).- Individuales de naturaleza jurídica
- b).- Colectivos de naturaleza jurídica
- c).- Colectivos de naturaleza económica

Para Trueba Urbina la clasificación de los conflictos debe de ser la siguiente:

- a).- Entre obreros y patronos: individuales jurídicos
- b).- Entre obreros y patronos: colectivos jurídicos
- c).- Entre obreros y patronos: colectivos económicos
- d).- Inter obreros: individuales y colectivos

Néstor de Buen L. en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo. Propone la siguiente clasificación:

"a).- Obreros-patronales. Consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral ya constituida en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento, por ejemplo en el caso de que un trabajador pretenda ser contratado con base a los derechos de preferencia previstos en los artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, por ejemplo en el caso de la muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclamarán responsabilidades por riesgos profesionales a cargo del patrón o, simplemente el pago de la prima de antigüedad.

a.1. Individuales de carácter jurídico. Cuando se hace referencia, a estos conflictos a lo individual es cuando el interés en juego es de un solo trabajador o de varios inclusive, la naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

La tramitación de estos conflictos se realiza mediante el juicio ordinario que es, dentro de la ley, el de mayor alcance. Esta regulado en sus diferentes etapas, por los artículos del 870 al 890 de la Ley Federal del Trabajo.

a.2. Individuales de carácter económico.- La naturaleza económica de un conflicto determina que esta en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. En el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

a.3. Colectivos de carácter jurídico. El concepto de colectivo referido al derecho del trabajo es un concepto difícil, sobre todo porque no se le da, habitualmente un tratamiento preciso. Mario de la Cueva, cita, que los conflictos colectivos no se refieren exclusivamente a la ley y que pueden derivar también de las convenciones colectivas o de la costumbre, agregando que serán conflictos colectivos los que planteen la creación de nuevas normas generales.

Sin dejar de reconocer que la línea divisoria entre los conflictos individuales y colectivos tiene que ser esencialmente tenue, de la Cueva intenta precisar el concepto afirmando que la naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores; así, a ejemplo: si varios trabajadores son despedidos concomitantemente por haber incurrido en una causal de separación del trabajo. Sin embargo precisa de la Cueva si se trata de un despido masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, pues la comunidad obrera sufre cuando se violan las normas laborales en relación con un número importante de sus miembros. De la misma manera si no se paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será puramente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todos o a una categoría de trabajadores, el conflicto devendrá colectivo.

En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, si no como un valor en sí mismo. Precisamente en el Diccionario de la Academia (1984) se dice que colectivo expresa "lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos" en tanto que general es "lo común o esencial a todos los individuos que constituyen un todo o a muchos objetos aunque sean de naturaleza diferente".

Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no podrán ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales, por el contrario las acciones generales si pueden separarse y hacerse valer particularmente por cada uno de los componentes de la comunidad.

Un interés colectivo derivará de un cambio, de la existencia de un sindicato para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, su cumplimiento o su revisión. Pero también podrá ser el resultado de un intento de resolver, en beneficio de la comunidad trabajadores sobre la interpretación o cumplimiento de una norma jurídica, o sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una nueva disposición legal que pueda afectar a la clase obrera.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se resuelven a través de los mismos juicios ordinarios.

a.4. Colectivos de carácter económico. Ya establecido anteriormente los conceptos de Colectivo y Económico es preciso establecer que la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o de los patrones. El paro patronal es la expresión constitucional que reconoce el derecho de los empresarios, Art. 123 A, fracciones XVII y XIX.

La vía procesal consiste en el denominado conflicto colectivo de naturaleza económica, el que puede concluir en los términos señalados en el artículo 919, que indica precisamente que La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

b).- Inter-obreros. Los conflictos Inter-obreros siempre individuales derivan, necesariamente, de una cuestión de preferencia, pueden ser, inclusive, anteriores al nacimiento de la relación de trabajo, es el caso a la ocupación de una vacante o un puesto de nueva creación.

Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrono, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o del sindicato que deban de reconocer esa preferencia.

c).- Intersindicales. Los conflictos entre sindicatos, desde el punto de vista laboral se reducen a dos hipótesis: La reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley, con apoyo respectivamente en lo dispuesto en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, que son conflictos frecuentes, o la demanda de un sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro sindicato, precisamente el demandado debe de sufrir la cancelación de su registro, por dejar de observar los requisitos legales (Art. 369 LFT).

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación, en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto en los artículos 892 al 899. La cancelación del registro, en cambio, se tramitará en juicio ordinario.

d).- Entre trabajadores y sindicatos. En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables (Art. 371 fracción VII LFT). A su vez al regular los contratos colectivos, se permite pactar en estos la cláusulas de exclusión; de ingreso y por separación (art. 395). Esas disposiciones constituyen, habitualmente un motivo de encendidas controversias ante los tribunales del trabajo que enfrentan, precisamente a los sindicatos y a sus trabajadores.

En general son parte de esos juicios las propias empresas, ya que deberán quedar a sus results reinstalado, o en su caso, a los trabajadores separados. La responsabilidad económica por los perjuicios irrogados de los criterios sostenidos a los salarios caídos, corresponderá, sin embargo, solo al sindicato autor de la separación.

e).- Interpatronales. Es un tipo de conflicto que en la realidad es difícil que sé de, sin embargo en la fracción V del artículo 700 se prevé la posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, tanto de suspensión o expulsión como de control de una mesa directiva o situaciones análoga. Es obvio que los protagonistas serian, necesariamente patrones y que nadie podría discutir la competencia estricta de las juntas de conciliación y arbitraje para conocer de esos conflictos.

Dada la índole sindical de estos conflictos, los juicios correspondientes deberán de tramitarse en la vía ordinaria, debiendo tener siempre una naturaleza jurídica.

f).- Entre sindicatos y el Estado.- Al margen de las clasificaciones conocidas, puede contemplarse el conflicto de evidente naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la obligación prevista en la ley que los sindicatos deben de cumplir, de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (Art. 365 LFT).

En el caso de negativa de la autoridad para el registro, es procedente el Juicio de amparo indirecto, pero es obvio que la naturaleza es evidentemente de naturaleza laboral ". (25)

(25) Néstor De Buen L. O.p.cit. Pág. 82-83.

Clasificación de la Ley. En los artículos 604 y 700 de la Ley Federal del Trabajo se establece los conflictos de que pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo en forma ambigua establece: Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

De la misma manera en la fracción V del artículo 700, al tratar de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se señala que será competente la del domicilio del demandado en los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí.

En atención a la naturaleza del conflicto la ley prevé, como ha quedado establecido, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, omitiendo sin razón alguna, los individuales de naturaleza económica.

CAPITULO II

ACCIONES, DEFENSAS Y EXCEPCIONES

- 1.- Concepto de Acción**
- 2.- Clasificación de las Acciones**
- 3.- La Demanda**
- 4.- Contestación de la Demanda**
- 5.- Concepto de Excepción**
- 6.- Clasificación de Excepciones**
- 7.- Concepto de Defensa**

1.- Concepto de Acción

Acción. "Del latín actio, movimiento actividad, acusación, si bien, dicho vocablo posee varias acepciones jurídicas, la más importante y que le otorga un sentido propio es la que se refiere a su carácter procesal. Dicha acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad del juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos". (26)

La Acción procesal tiene orígenes remotos. En Roma se le estudia dentro de los tres diversos periodos del procedimiento civil romano:

- a).- La época de acciones de la Ley.
- b).-La época del procedimiento formulario
- c).- El procedimiento extraordinario

En el estadio primario (acciones de la Ley) la acción se dice que eran declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales, posiblemente no era empleado cuando se habla del proceso en el sentido general de obrar o hacer alguna cosa", sino más bien, en la especial de representar una pequeña ficción dramática, que el particular pronuncia y realiza, por lo general, ante un magistrado, con el fin de proclamar un derecho que se discute o de realizar un derecho plenamente reconocido. De allí que las acciones se dividieran en declarativas y ejecutivas

Una de las corrientes más difundidas sobre la naturaleza jurídica de la acción procesal, es la doctrina tradicional, que tiene entre sus destacados sostenedores a Savigny, el estima a la Acción como el derecho que nace de la violación de un derecho subjetivo y como el ejercicio del derecho material mismo. al argumentar que si no existe un derecho substancial no puede haber su violación, el derecho no puede revestir la forma especial de una acción.

Couture, define la acción como "El poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión". (27)

Las más modernas y sólidas concepciones de la acción procesal se inclinan a calificarla como un derecho abstracto de obrar procesal de carácter público, cívico, autónomo, para pretender la intervención gubernamental a través de la prestación de la actividad jurisdiccional y lograr una justa composición del litigio planteado.

(26) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pág. 31.

(27) Eduardo Couture J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. 3ª Edición. Editora Nacional. Pág. 59

Estas ideas sobre la acción procesal como potestad dinámica atacante del actor, deben transplantarse a la fuerza procesal del demandado que tiene una función procesal antitética de defensa, como un titular diverso y generalmente con cronología posterior a la acción.

El ejercicio de las acciones requiere:

I.- La existencia de un derecho

II.- La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación o de la necesidad de declarar, preservar o constituir un derecho.

III.- La capacidad para ejercitar la acción por sí o por legítimo representante, y

IV.- El interés del actor para deducirla.

Por lo que podemos establecer que la acción es el elemento fundamental e indispensable de todo procedimiento judicial. Es la condición sine qua non en el ejercicio de la jurisdicción. Sin el previo ejercicio de la acción ningún juez, bajo ningún pretexto, podrá actuar, pues carecerá de facultades de potestad o de derecho para intervenir en ningún negocio sin el previo ejercicio de la acción correspondiente, los procedimientos inquisitoriales o de pesquisa quedan definitivamente prohibidos, salvo lo dispuesto por el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se ha establecido, la acción presupone la existencia de un derecho subjetivo de orden privado al que garantiza y asegura, pero la facultad de ocurrir ante el órgano jurisdiccional en demanda de justicia, es un derecho de orden público subjetivo, autónomo y separado del Derecho de orden privado que se haga valer en el ejercicio de la acción. Sin embargo ambos derechos están entre sí de tal modo relacionados que en la naturaleza del primero dependerá la clase de jurisdicción que intervenga en la controversia, penal, civil, familiar, laboral, administrativa, o de mayor o menor cuantía. También dependerá de la naturaleza del derecho de orden privado la vía a seguir en el procedimiento. Es decir la naturaleza del derecho privado afectado influirá en la forma y manera de usar la facultad de acudir ante los órganos jurisdiccionales para ponerlos en actividad.

Ahora bien por lo que se refiere al concepto más acorde al Derecho Laboral el procesalista Arturo Valenzuela define a la acción procesal de la manera siguiente: "El derecho de acción es un derecho subjetivo público, autónoma del particular para con el Estado que tiene por objeto la intervención sustitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización". (28)

Para la mejor comprensión de la acción procesal laboral imaginemos el caso de un trabajador que ha sido despedido y en su concepto tiene derecho a la indemnización Constitucional y salarios caídos; y por más gestiones extrajudiciales que realiza no logra una conciliación satisfactoria con su patrón. ¿Cómo logra satisfacer su interés jurídico?

(28) Arturo Valenzuela, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 103

En primer lugar, su derecho es subjetivo por que es personalísimo, solo el particular lo puede ejercitar y está en su voluntad activar o no su acción, por lo que también se dice que es un derecho potestativo.

Su derecho es público por que en primer lugar va ejercitado contra el estado solicitando su intervención; y en segundo por que a la sociedad le interesa conservar el orden público.

La acción procesal según Francisco Córdova, "Es un derecho autónomo, o sea, no es lo mismo el derecho material de los tres meses de indemnización y los salarios caídos, que el derecho a instar a los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto. Por lo que se aprecia además, que la acción procesal laboral tiene un doble contenido, primero lograr la actividad de la junta para que conozca del conflicto y segundo buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho a los tres meses de indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. Solo así se les satisface su interés jurídico". (29)

Elementos de la Acción. Son tres los elementos de la acción laboral:

a).- Los Sujetos, subdividiéndose estos en tres:

1.- Sujeto activo que es el que ejercita la acción;

2.- Sujeto Pasivo Directo que viene siendo el estado a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje a quien se dirige la demanda, provocando con esto la actividad jurisdiccional;

3.- El Sujeto Pasivo Indirecto que es el particular demandado, de quien se demanda el cumplimiento del derecho material violado.

b).- La Causa es el fundamento del ejercicio de la acción, que no es otra cosa que el derecho violado, o sea que es el hecho del despido hecho que viola al derecho.

c).- El objeto de la Acción, se subdivide en dos:

1.- Objeto Directo que se dirige al estado para el ejercicio de la actividad jurisdiccional por medio de los tribunales laborales.

2.- Objeto Indirecto, que es el de obtener el reconocimiento de un derecho y el pago de las prestaciones que en su caso se reclaman.

Para iniciarse un procedimiento laboral, debe de deducirse una acción, como la prerrogativa de acudir ante los tribunales del trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje) con motivo de las relaciones obrero-patronales, a deducir un derecho derivado de la Ley, de un contrato individual de Trabajo, de un Contrato Colectivo de Trabajo.

(29) Francisco Córdova Romero. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor Distribuidor, México 1991. Pág. 63.

De la costumbre o en general de un vínculo laboral, con el objeto de conseguir la satisfacción de un derecho y la justicia social.

Esta acción se ejercita por medio de la demanda, que se constituye en un escrito inicial, en el cual se detallan las acciones o prestaciones intentadas en concordancia con los hechos o sucesos que rodean al litigio.

Tratándose del Trabajador la demanda debe de ser revisada minuciosamente por la autoridad laboral tal y como lo dispone los artículos 685 y 873 a fin de subsanar en caso de no contener el escrito todas las solicitudes provenientes de la acción o bien para prevenir al actor de la oscuridad o la contradicción de sus acciones.

En la practica cotidiana, debido tanto a la carga de trabajo, como a la falta de especialización de las personas que laboran en los tribunales laborales, la intención del legislador no se observa en la mayoría de los casos, lo que representa verdaderos perjuicios para los trabajadores (actores), pues al adolecer sus reclamaciones de claridad quedan en estado de indefensión, al no prosperar por estas causas las prestaciones a que debieron tener derecho.

2.- Clasificación de las Acciones

La Lic. María Cristina Salmoran de Tamayo en su breviario del Derecho del Trabajo, clasifica la acción laboral de la siguiente manera:

"I.- Por su Objeto:

- a).- De Condena
- b).- Declarativas
- c).- Constitutivas
- d).- Ejecutivas
- e).- Precautorias

II.- Por el derecho que protegen:

- a).- Personales
- b).- Reales
- c).- Mixtas" (30)

El Lic. Francisco Córdova en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo, propone además: 31

"III.- Por su importancia:

- a).- Principales
- b).- Accesorias

IV.- Por el interés que persiguen:

- a).- Individuales
- b).- Colectivas" (31)

3.- La Demanda

El vocablo Demanda, proviene del latín demandare (de y mando), que tenía un significado distinto al actual confiar, poner a buen seguro, remitir.

Se le suele denominar demanda tanto a la petición que se dirige a un órgano jurisdiccional en el que se solicita su intervención para resolver la controversia que se plantea como al escrito o formulación verbal que se hacen en relación con la citada petición

Demanda es sinónimo de petición, de solicitud, de súplica, de exigencia, de reclamación desde el punto de vista de su significado forense, pero en realidad tiene un significado muy específico, ya que no toda petición es una demanda, pues existen peticiones dirigidas a órganos jurisdiccionales que no entrañan la existencia de una situación de controversia.

No toda demanda es una reclamación o una exigencia pues, hay reclamaciones y exigencias que se formulan de manera extrajudicial. Es cierto que la demanda lleva inmersa una reclamación o una exigencia, pero las reclamaciones y exigencias pueden tener un carácter menos formal y menos trascendente que el que corresponda a una demanda.

El empleo del vocablo demanda alude al acto procesal inicial de una persona física o jurídica, denominada actor o demandante, en virtud del cual, en forma escrita o verbal, solicita la intervención del órgano jurisdiccional o del órgano arbitral jurisdiccional para que intervenga en un proceso controvertido que se dirige a otra persona física o jurídica, denominada demandado o reo, para forzar a esta última persona a las prestaciones que se reclaman.

El maestro Rafael de Pina nos proporciona el siguiente concepto de demanda "Acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la resuelva, previos los tramites legalmente establecidos, dictando sentencia que proceda, según lo alegado y probado". (32)

"La demanda es el acto jurídico procesal, verbal o escrito, por el cual una persona física o jurídica, denominada actor, acude ante un órgano jurisdiccional a ejercitar su derecho de acción en contra de otra persona física o moral, denominada demandado o reo, con el objeto de reclamar las prestaciones que se enuncian". (33)

(31) Francisco Córdova Romero. Op. cit. Pág. 64.

(32) Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S.A. México 1965. Pág. 96.

(33) Carlos Arellano García. Op. cit. Pág. 129.

Dicha definición contiene los siguientes elementos:

a) Se dice que se trata de un acto jurídico procesal. Con ello se quiere decir que se trata de un acto en el que hay una manifestación de voluntad hecha con la intención lícita de producir consecuencias jurídicas.

Al expresar que es un acto jurídico lo distinguimos del acto material y del hecho jurídico, no basta decir que es un acto pues, es un acto jurídico y no un acto meramente material.

b).- Se le atribuye el carácter de procesal pues, se desarrolla en el proceso como un acto inicial, de cualquier manera, se produce dentro del proceso jurisdiccional.

c).- Es pertinente considerar la forma en que puede producirse la demanda, dado que hay quien al definir la demanda le da el carácter de un escrito. Por ello se determina que la demanda puede ser escrita o verbal.

d).- Se incluye en el concepto la presencia de los sujetos que tienen injerencia necesaria en la demanda pues, sin estos sujetos, el acto jurídico será una solicitud y no una demanda.

e).- Se sabe que la demanda es el medio a través del cual se ejercita el derecho de acción. Están íntimamente vinculadas la acción y la demanda. La demanda es el instrumento idóneo para ejercitar el derecho de acción y la acción es la parte central de la demanda pues, es la que le da su principal contenido.

f).- Se cita órgano jurisdiccional no se denomina juez ya que puede ser un tribunal o puede ser un árbitro, o un juez o una junta de conciliación y arbitraje, o un tribunal de arbitraje. El órgano jurisdiccional es el que tiene a su cargo el desempeño de la función jurisdiccional desde el punto de vista material, aunque desde el punto de vista formal pertenezca al poder ejecutivo o al poder legislativo.

Demanda Laboral

El maestro Trueba Urbina afirma que "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones ". (34)

Néstor de Buen en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo señala "que la Ley Federal del Trabajo no regula las demandas en términos tales que determinen requisitos formales de ineludible cumplimiento ya que solo se establece. El actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, lo que hace patente que la demanda consiste en una relación de hechos y un pedimento (pretensión).

(34) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 449.

La demanda no se confunde con la acción, por que es un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión, por que simplemente la contiene. La pretensión además, puede ampliarse posteriormente a la demanda, tanto por acción del propio interesado el incorporar otras peticiones en la etapa de demanda y excepciones, como por iniciativa de la junta, sin olvidar que la ley, al establecer en el Art. 685 esa facultad del tribunal, equipara a las acciones con el derecho material en juego".(35)

Del anterior concepto se desprende el elemento llamado pretensión. La pretensión procesal es una declaración de voluntad, por la cual se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración.

La Demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión, expresando la causa o causas en que intento fundarse ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita un laudo favorable a su pretensión.

Siendo el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XVII regula el Procedimiento Ordinario. Los Artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

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

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

De lo anterior se desprende que la demanda se deberá de realizar por escrito; no obstante que el artículo 872 de la ley de la materia solamente señala de las formalidades del escrito de demanda son que se deberá presentar por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados existan, expresando además los hechos en que se funden sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que se consideren pertinentes para acreditar sus pretensiones.

Sin embargo en la práctica el escrito de Inicial de Demanda contiene los siguientes elementos:

I.- Rubro. (Del latín rubrus), Titulo, en materia laboral no hay disposición legal alguna que señale este concepto, por lo tanto no es requisito legal que en la demanda establecer el rubro, sin embargo en la práctica en su generalidad los litigantes lo incluyen, y el rubro es simplemente los datos plasmados en el extremo superior derecho del escrito inicial de demanda, compuestos con nombre de la parte actora empezando con el (35). Néstor De Buen L. Op.Cit. Pág. 247.

Apellido paterno, a continuación el apellido materno en tercer lugar el nombre de pila, si se trata de una persona jurídica, la denominación completa de la misma. A continuación aunque legalmente no es permitido el empleo de abreviaturas, la costumbre de la gran generalidad de los profesionales del derecho con vigoroso arraigo se ha consagrado el empleo de las siglas "VS." Significa "versus", en castellano "contra". Enseguida, el nombre completo de la parte demandada, si es una persona física, su nombre seguido de apellido paterno y materno, si la parte demandada es una sociedad, se podrá el nombre completo de la sociedad, no se asienta el número de expediente pues solo se señala que es el escrito inicial de demanda. Se hace la aclaración que éste no es un elemento esencial o requisito legal de la demanda incluir rubro alguno, pero si es recomendable establecerlo por tener las siguientes ventajas:

1.- Se determina con precisión el nombre del actor y del demandado.

2.- Orienta al empleado que se encarga de formarle carátula al expediente y evita la posibilidad de algún error.

II.- Ya asentado el rubro, del que puede prescindirse en el escrito inicial de demanda, se debe de señalar el órgano o autoridad jurisdiccional ante quien se promueve.

III.- Nombre del Actor o de quien promueve en su nombre. Cuando se trata de una persona física que actúa por conducto de su representante legal, se expresa en primer término el nombre del representante y a continuación el nombre de la persona representada, o en su caso cuando actúa el actor por sí misma se emplea la expresión sacramental "por mi propio derecho". Después del nombre de la persona con la que se inicia el escrito, se señalará con precisión el carácter con el que promueve; Si el promovente de la demanda no actúa por derecho propio, deberá establecer la representación que tiene y el nombre de la persona que representa. A continuación determinará el documento con el que acredita su personalidad de representante, detallándolo con suficiente precisión, aludiendo al hecho de que acompaña o anexa el documento que acredita su personalidad, mismo que deberá de cubrir los requisitos legales que le sean aplicables.

IV.- Domicilio del Actor para recibir y oír notificaciones. Es importante establecer domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, ya que de no hacerlo, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, lo anterior con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo; de la misma manera se deberán señalar el nombre de las personas o profesionistas autorizadas para oír y recibir todo tipo de documentos o valores, terminando el primer párrafo con la leyenda " ante usted, con el debido respeto comparezco a exponer"

V.- Del proemio de la demanda, Nombre del Demandado o Demandados. El vocablo "proemio" deriva de la expresión latina "proemium" y significa "prefacio", "prologo, pero en el terreno forense se denomina proemio a la parte de la demanda posterior al primer párrafo del escrito inicial de demanda.

Dentro de la medida de lo posible es recomendable verificar el nombre correcto de la parte demandada y así asentarlos en la demanda, en caso de que la parte demandada sea persona incierta así expresarlo e indicar las razones por las que se trata de una persona incierta o no conocer el nombre completo o correcto.

VI.- Domicilio de la parte demandada en particular es necesario señalar de forma correcta y precisa el domicilio de la parte demandada y se sugiere señalar datos complementarios para la fácil localización ya que será el lugar en donde deberá de ser emplazada a juicio, en caso de existir error en el domicilio no será posible el emplazamiento o evitar posibles nulidades.

VII.- Actividad de la parte demandada es importante precisar la actividad o giro de la parte demandada ya que en el momento de presentar la demanda la autoridad determina que Junta de Conciliación y Arbitraje conocerá y resolverá de las prestaciones reclamadas.

VIII.- Prestaciones que se reclaman, se deberán de señalar y enlistar todas y cada una de las prestaciones que se reclaman debiendo ser cuidadoso no ejercitar acciones contradictorias, asimismo se deberá especificar circunstancias de modo, lugar y tiempo de las prestaciones reclamadas a efectos de que las reclamaciones no sean oscuras y no dejar en estado de indefensión a la parte demandada.

IX.- Hechos en que se funda la Demanda, sobre los hechos es importante establecer que se deberán de narrar los hechos en riguroso orden cronológico en el que se empieza por la narración de los hechos más antiguos hasta llegar al más reciente, debiendo relacionar estos con las prestaciones que se reclaman, de la misma manera es recomendable anunciar y relacionar las pruebas con las que se pretende acreditar cada uno de los hechos, por ejemplo si se trata de acreditar un determinado hecho con la prueba testimonial se señalara que de dicho hecho se percataron varias personas o que ese hecho fue presenciado por varias personas, o en el caso de enunciar un hecho en relación con el que se cuente con algún documento comprobatorio de tal hecho mediante la referencia de ese documento de apoyo.

X.- Los preceptos legales en que se funda la demanda, en el derecho laboral es una costumbre de los litigantes señalar en el Capítulo de DERECHO dos apartados, el primero de ellos se utiliza para enunciar los dispositivos aplicables en cuanto al fondo del negocio y el segundo apartado sirve para expresar los preceptos que rigen el procedimiento, desde mi punto de vista no es necesario o de gran importancia señalar los preceptos de derecho en que el actor funda sus acciones o pretensiones en razón de que es de explorado derecho que el actor expone los hechos y la autoridad da el derecho. Por lo tanto el hecho de omitir en la demanda los preceptos de derecho en que funde su acción el actor no trae aparejada consecuencia legal alguna.

XI.- Puntos Petitorios, concluido el Capítulo de Derecho, es usual una frase sumamente extendida " POR LO EXPUESTO, A ESTA JUNTA SOLICITO" que precede a los puntos petitorios, los puntos petitorios se caracterizan por constituir una reiteración sintética de las pretensiones de la parte actora y por señalar el trámite procesal que ha de darse al juicio instaurado, hasta llegar a un Laudo condenatorio que la parte actora pretende que le sea favorable.

XII.- Frase final con posterioridad a los puntos petitorios, en el pasado íntimamente ligado a la cuestión religiosa se plasmaba en demandas del orden civil JURO LO NECESARIO frase que a través del tiempo se fue desvirtuando, y en virtud de la separación Iglesia-Estado se perdió dicha frase, no obstante en la actualidad por costumbre y quizá derivada de un vicio en que caemos la mayoría de litigantes al copiar frases de formatos o machotes de demandas, en materia laboral ha trascendido la frase PROTESTO LO NECESARIO y que de alguna manera se encuentra relacionada con la disposición Constitucional establecida en el artículo 130 de nuestra Carta Magna, mismo que establece:

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujeta al que la hace, en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

Es preciso establecer que en nuestro derecho vigente es inocua la frase referida en virtud de que si se prescinde de ella no hay sanción jurídica alguna o si se sustituye por otra frase no hay inconveniente legal para ello.

XIII.- Aunque no es un requisito legal es preciso asentar el Lugar y la Fecha en la que se presenta la demanda, por la sencilla razón de ubicar la demanda en el tiempo y lugar.

XIV.- Firma del Actor o de quien promueve en su nombre, Es indispensable que el actor o quien legalmente lo represente, firme la demanda, ya que la firma es un medio personalísimo para expresar la voluntad de la parte actora para ejercer sus acciones y pretensiones, y la autoridad laboral no puede subsanar o suplir tal omisión ya que esto implicaría suplir la voluntad de las partes lo que no es permitido a las autoridades del trabajo, y si bien el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo faculta a la Junta para subsanar la demanda del trabajador, esto sólo es relativo a cuando ésta sea incompleta por no contener todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada o procedente, pero no para subsanar la firma del trabajador o de su representante, y la consecuencia jurídica de la omisión de la firma es que se tiene por no interpuesta la demanda y por consecuencia no se interrumpe la prescripción. Poniéndose como ejemplo de un escrito inicial de Demanda (Anexo I).

Prevención en caso de que se ejerciten acciones contradictorias en el escrito inicial de demanda, el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo establece Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, salvo el caso que ha quedado establecido y que es el de la omisión de la firma.

4.- Contestación de la Demanda

La palabra contestación es la acción de contestar y, a su vez, contestar, del verbo latino "contestari" significa responder o sea, hacer frente aquello que requiere una manifestación de voluntad expresa o tácita, tal expresión de voluntad integra la Contestación.

En el ámbito del vocabulario procesal, la contestación hace referencia a la respuesta que da la parte demandada a las pretensiones del actor contenidas en el escrito de demanda. Por tanto en el lenguaje forense, la Contestación es al demandado lo que la demanda es al actor.

En el escrito de contestación la parte demandada precisa la versión del asunto que se desglosa en la demanda y ha de hacer referencia detallada a todos y cada uno de los puntos de hecho y de derecho que se contienen en el escrito de demanda.

Gramaticalmente la contestación es la respuesta que da el demandado al escrito de demanda.

En materia laboral es el acto mediante el cual la parte demandada en forma oral o escrita da contestación a la demanda refiriéndose a las prestaciones reclamadas, así como a todos y cada uno de los hechos en que la parte actora pretende fundar sus pretensiones, oponiendo además las Excepciones y Defensas, la contestación a la demanda se deberá de producir en la Etapa de Demanda y Excepciones inmediatamente después de que la parte actora haya ratificado su demanda.

La ley establece como obligación para el demandado referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece una serie de reglas imperativas para el demandado cuyo incumplimiento sanciona la autoridad encargada de resolver los conflictos obrero-patronales, y que son consignadas en la fracción IV de dicho artículo y que a la letra dice:

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

Esto es que en la practica la parte demandada deberá de referirse a todas y cada una de las reclamaciones y hechos en forma particular ya que existen criterios que de hacerlo en forma general se tendrán por admitidos aquellos de los cuales no sé de contestación o sean evadidos y por ende la autoridad lo condenara al momento de dictar el Laudo respectivo..

Se establece como ejemplo de un escrito de Contestación a la demanda. (Anexo 2).

5.- Concepto de Excepción

"Del latín Exceptio. La exceptio se origino en la etapa del proceso per formulas del derecho romano, como un medio de defensa del demandado. Consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la fórmula para que el juez, si resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aún cuando se considerara fundada la intención del actor. La oposición de la exceptio en la fórmula era entre la intención y la condemnatio". (36)

Actualmente se pueden destacar dos significados de la excepción:

En primer término con la expresión excepción se designa con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión, o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto.

Este significado abstracto de la excepción como poder del demandado, corresponde al significado abstracto de la acción como poder jurídico del actor para plantear pretensiones ante el órgano jurisdiccional, con el objeto de que éste una vez cumplidos los actos procesales necesarios, resuelva sobre, dichas pretensiones.

En segundo término con la expresión excepciones se suelen designar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con el objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no se han satisfecho los presupuestos procesales (excepciones procesales), o con el fin de oponerse al reconocimiento, por parte del juez de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivos, modificativos o imperativos de la relación jurídica invocada por el demandante (excepciones sustanciales).

El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la excepción, o como lo decía Ulpiano, la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor.

Desde el derecho romano se reconoció la excepción como el derecho procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción.

En el derecho moderno, la excepción sigue siendo un medio general de defensa, que en determinados casos, puede ser equiparada al derecho que el demandado opone, al derecho del actor.

6.- Clasificación de Excepciones

Eduardo Pallares, clasifica las excepciones en su diccionario de Derecho Procesal Civil de la siguiente manera:

(36) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pág. 1376.

a).- Excepciones Procésales. Se refieren únicamente a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de supuestos procesales y no conciernen a la cuestión de fondo, o sea a los derechos litigiosos, citando como ejemplos la incompetencia de la autoridad jurisdiccional, la incapacidad procesal de las partes y la litispendencia entre otras.

b).- Excepciones materiales o sustantivas. Se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio, como las excepciones de pago y prescripción entre otras.

Ambas clases de excepciones es decir las procesales y materiales, pueden ser perentorias o dilatorias, las primeras tienden a destruir la acción, mientras que las segundas dilatan su ejercicio o ponen obstáculos a la tramitación del proceso. Esta últimas, las dilatorias, son de previo y especial pronunciamiento,

c).- Excepciones personales. Son aquellas que únicamente pueden oponer algunas de las personas obligadas en la relación jurídica materia del proceso, como por ejemplo en el caso de que existan varios deudores mancomunados y el acreedor a perdonado a uno de ellos, sólo éste puede hacer valer la excepción.

d).- Excepciones reales. Las que siendo inherentes a la deuda, cuyo pago demanda el actor pueden oponerla todos los obligados. Por ejemplo las excepciones de prescripción y de pago.

e).- Excepciones contradictorias. Son aquellas que no pueden ser procedentes al mismo tiempo. Si es una válida la otra se elimina, por ejemplo la de plus petitio y pago.

7.- Concepto de defensa

En la practica se utiliza como términos sinónimos defensas y excepciones costumbre indebidamente observada, pues en el terreno del derecho se encuentran perfectamente establecidos los campos de acción de la defensa y la excepción.

Armando Porras López establece la diferencia basándose en las siguientes razones:

"a).- La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa pero no toda defensa es una excepción.

b).- La Excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto que no se cumplan ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, por ejemplo cuando se recusa al juez.

c).- En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio: en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia". (37)

(37) Armando Porras López. Op. Cit. Pág. 174.

El siguiente ejemplo nos da una idea clara de la diferencia entre una excepción y una defensa. Ubiquemos en el supuesto de un trabajador que demanda el pago de la Indemnización Constitucional, Salarios Caídos y el Pago de la Prima de Antigüedad alegando que fue despedido injustificadamente, si el patrón al contestar la demanda alega que el despido fue justificado, esta aceptando los elementos integrativos de la acción, y por lo tanto estamos frente una excepción de falta de acción que le corresponde probar. En cambio, si el patrón al contestar la demanda niega el hecho del despido y alega que el trabajador siguió trabajando con posterioridad a la fecha en que alega la actora el despido estamos frente a una defensa.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

- 1.- **Presentación de la Demanda**
- 2.- **Conciliación**
- 3.- **Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**
- 4.- **Desahogo de Pruebas**
- 5.- **Alegatos**
- 6.- **El Laudo y su Ejecución**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El Procedimiento Ordinario

El Procedimiento Ordinario Laboral, es un procedimiento de carácter general, tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir preferentemente los conflictos jurídicos y económicos deben de ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial, el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, establece "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y Colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

De la misma manera el artículo 892 de la Ley de la materia establece los conflictos que se deberán de tramitar por procedimiento especial y que son los contemplados por los Artículos 5 Fracción III, 28 Fracción III, 151, 153 Fracción X, 158, 162, 204 Fracción IX, 209 Fracción V, 210, 236 Fracciones II y III, 389, 418, 424 Fracción IV, 427 Fracciones I, II y VI, 434 Fracciones I, III y V, 439, 503 y 505.

Por lo que en síntesis debo de establecer que en el procedimiento Ordinario se ventilan los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y económica no contemplados por los artículos 892 y 900 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Presentación de la Demanda

a).- Presentación de la Demanda. El Procedimiento Ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina " oficiala de Partes o "Unidad Receptora" de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (Art. 871 L.F.T.), la Demanda se deberá de formular por escrito acompañando de una copia para cada uno de los demandados, en esta, el actor expresará los hechos en que funde sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

De igual manera es preciso señalar que a la demanda se le deberá de anexar el documento o documentos que acrediten la personalidad con la que se ostenta el promovente, es decir, para el caso de apoderado que comparezca en nombre de persona física se deberá de acreditar la personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, para el caso de comparecencia en nombre de persona jurídica se deberá de acreditar la personalidad con el testimonio notarial que así lo acredite, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del trabajo.

Efectos de la presentación de la demanda. Por el solo hecho de la presentación de la demanda se interrumpe la prescripción, consistente en interrumpir los términos estipulados en los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo establece el artículo 521 de la Ley de la materia.

h).- Admisión de la Demanda, el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará 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 deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de Demanda y en el mismo acuerdo deberá ordenarse se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia referida, entregando a la parte demandada copia cotejada de la demanda notificando al demandado con el apercibimiento de tenerlo inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia a que se refiere el Art. 873 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo refiere el mencionado artículo que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la junta en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que subsane dentro de un término de tres días.

Es común que en la práctica, la junta al dictar el acuerdo de radicación correspondiente y en el mismo en que prevenga al actor para que aclare cualquier irregularidad o oscuridad de la demanda, se aperciba al mismo que para el caso de que éste no lo hiciera en el término de tres días, se archivara el expediente respectivo por falta de interés jurídico, lo que sin duda alguna es violatorio de los derechos de los trabajadores, ya que las Juntas se apartan del Principio procesal de la Suplencia de la demanda consagrado en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención que debido a las cargas de trabajo que tienen las Juntas tanto Locales como Federales de Conciliación y Arbitraje, no se da cumplimiento a los términos señalados con anterioridad ya que es común que el acuerdo de radicación de la demanda se realice quince días después de haber recibido la demanda y para el caso de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ésta es señalada de treinta a cuarenta y cinco días posteriores a la fecha del acuerdo de radicación, lo que se traduce en un perjuicio para las partes, ya que los juicios se alargan demasiado tiempo y por ende no se imparte justicia pronta y expedita.

Es importante establecer que para que pueda verificarse la audiencia en su etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes debieron haber sido notificadas con un mínimo de Diez días de anticipación a la celebración de la misma, en términos de lo dispuesto por el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

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

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

2.- Etapa de Conciliación

La Conciliación es el acuerdo al que llegan las partes en un proceso cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que hace innecesario dicho proceso, es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

La Conciliación tiene amplia aplicación jurídica, forma parte importante del Derecho Procesal del Trabajo, es tradicional que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales, en el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe de ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante el desarrollo del proceso, la naturaleza de la conciliación en el proceso laboral es eminentemente administrativa.

En nuestro orden jurídico laboral, la conciliación se desarrolla en términos de lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo

Art. 876 "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos asesores o apoderados;
- II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV.- Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y
- VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

Es ponderable la bondad de la Conciliación en la solución concreta de los conflictos, por el consiguiente ahorro de tiempo y esfuerzo de las partes. Sin embargo creo que es necesario vigilar en la practica, que no únicamente exista una intervención tenaz, sino además equilibrada, sin menoscabo de los derechos ya adquiridos, por que de manera regular en la conciliación se negocian estos, y que por criterios establecidos sin

Fundamento legal alguno, se tienen que para arreglar el asunto se ofrece de mes y medio a dos meses de salario.

La estrategia que se lleva en la práctica, casi en todas las juntas, es dejar a las partes que platicuen un tiempo razonable. Cuando no llegan a un acuerdo, la mecanógrafa, la auxiliar de trámite, el Secretario de Acuerdos o el presidente de la Junta, moderan el posible arreglo.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existe un grupo de funcionarios denominados Funcionarios Conciliadores, pero estos normalmente solo intervienen en los conflictos colectivos o únicamente cuando expresamente se les llame en los conflictos individuales, pero lo cierto es que no participan de manera sistemática en todos los juicios.

El Lic. Francisco Córdova Romero, sostiene en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo, comentando, de una supuesta contradicción que existe en esta etapa del procedimiento entre la fracción I y VI "Que algunas Juntas han pretendido establecer el criterio interpretativo de que cuando no comparece el demandado personalmente a la etapa de conciliación, deberá de hacerlo personalmente a la de demanda y excepciones, so pena de no reconocer a su apoderado legal tal carácter, creyendo que ese criterio es erróneo por las siguientes razones: una interpretación lógica, sistemática, armónica y congruente de todos los preceptos que encierra la institución, nos lleva a la conclusión de que el supuesto que tiene la fracción I del artículo en cuestión, es totalmente diverso al de la fracción VI del mismo dispositivo en lo que hace a la presentación personal, ya que, de haber querido conservar la misma finalidad hubiese establecido en forma expresa, que tal comparecencia personal sería acompañado en su caso de abogado patrono, asesor o apoderado y al no haberlo hecho así es claro que cobran actualidad las previstas por los artículos 692, 693 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Además el artículo 879 de las reformas ni siquiera emplea el término de concurrencia personal, lo que nos hace pensar con serenidad jurídica que la concurrencia puede ser personal o por conducto de apoderado". (38)

Desde el punto de vista de una interpretación doctrinaria se antoja absurdo suponer que también en la etapa de demanda y excepciones deba de comparecer personalmente el demandado, dado que, la ratio legis de dicha carga procesal para la etapa conciliatoria, es totalmente diversa y hasta cierto punto contraria a la etapa de demanda y excepciones que requiere necesariamente la asesoría legal.

Lo anterior se sustenta con el criterio sostenido por la Cuarta Sala en contradicción de Tesis J/4^o. 10

(38) Francisco Córdova Romero. Op. Cit., Pág. 77.

"AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA." Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada esta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzun Sevilla, Octava Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989. Tesis: La/J-10. Página: 399.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 19-21, Julio-Septiembre de 1989, pag. 96.

Por lo que en relación a la etapa de Conciliación debemos establecer:

- a).- La intervención de las Juntas, en términos de lo dispuesto por la fracción II del numeral 876, es exclusivamente para procurar conciliar los intereses de las partes, exhortándolas para que lleguen a un arreglo, sin que sea dable a la autoridad tomar parte en ningún otro aspecto.
- b).- Al establecerse un periodo conciliatorio, las autoridades laborales tienen la obligación de proponer alternativas de solución al litigio, pero sin menoscabo de los derechos ya generados, estimando la acción, las prevenciones conducentes, el monto de la demanda y la voluntad de las partes en la solución del conflicto.
- c).- La falta de comparecencia del demandado en la etapa de Conciliación no impide que este comparezca en la etapa de demanda y excepciones.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

d).- La solicitud de diferimiento de la audiencia que hagan las partes a la Junta por encontrarse en pláticas conciliatorias no implica el reconocimiento de la relación laboral, ya que la misma debe de acreditarse fehacientemente.

e).- Acuerdo Conciliatorio. La fracción III establece que si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

f).- Suspensión de la etapa Conciliatoria. A petición de las partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

g).- Inconformidad con un arreglo. Si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconforme a las partes y se pasará el negocio a la etapa de Demanda y Excepciones.

3.- Etapa de Demanda y Excepciones

Demanda y Excepciones, el artículo 878 de la ley federal del trabajo establece que esta etapa se desarrollará conforme a las reglas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

La etapa de Demanda y Excepciones se inicia con una nueva exhortación del Presidente de la Junta dirigida a las partes a efectos de que estas se arreglen, y si las partes persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de la demanda, como ha quedado establecido en la primera fracción del artículo señalado.

a).- Exposición de la demanda por el actor. Es en éste momento en donde el actor debe de ratificar su demanda y para el caso de que éste sea omiso, es decir no ratifique la demanda, o por que simplemente no comparezca personalmente o persona alguna que legalmente la represente a la audiencia, automáticamente se tendrá por ratificada la misma, lo anterior con fundamento en el criterio sostenido por la Cuarta sala al resolver la contradicción de tesis 21/94 entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

"DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITIÉ RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACERLO OFICIOSAMENTE".

De la interpretación armónica de los artículos 685, 878, fracción II, 879, segundo párrafo, en relación con el 15 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que si el actor comparece a la audiencia, y en la etapa de demanda y excepciones no ratifica su curso, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, dado que la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, ya que por mandato de la ley, ésta debe subsanar cualquier omisión en la que el trabajador hubiera incurrido, además, si cuando no comparece a la audiencia le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o eserto inicial, no puede estimarse que cuando lo haga, omite ratificar, esa sola omisión traiga como consecuencia el que se tenga por no interpuesta la demanda, ya que aparte de que esto pugna con los principios de justicia social que imperan en el Código Obrero, no existe ninguna disposición que así lo determine.

Octava Época. Contradicción de tesis 21/94. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos.

Cuarta Sala. Apendice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 131. Pagina 90.

Tesis 4a/J 38/94, Gaceta número 81, Pág. 23, véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Septiembre, Pág. 105.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De la misma manera la parte actora previo a la ratificación de la demanda puede o debe modificar, aclarar e inclusive ampliar el ejercicio de la acción que en la jerga procesal se le ha denominado el "enderezamiento de la demanda", que no es más que demandarle a nuevas personas físicas o jurídicas las pretensiones ya establecidas o inclusive distintas a estas. Debiendo precisar los puntos petitorios, es importante establecer que una vez que la demanda sea ratificada no es procedente la ampliación del ejercicio de la acción o la aclaración de la demanda. Lo anterior se apoya con el criterio sostenido por la Cuarta Sala al resolver la Contradicción de Tesis 12/94 en los siguientes términos:

"DEMANDA. NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACIÓN". El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece el orden lógico en que deber 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 proceder 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.

Octava Época Cuarta Sala Fuente Apéndice de 1995 Tomo Tomo V, Parte SCJN Tesis 134 Página 92

Contradicción de tesis 12/94 Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito 10 de agosto de 1994. Cinco votos.

Tesis 4a J 35/94, Gaceta número 81 Pág. 22, véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Septiembre, Pág. 112

Estableciendo de igual manera que para el caso de que la modificación realizada cambie sustancialmente el escrito inicial de demanda o admitida la ampliación del ejercicio de la acción, la Junta tendrá que suspender la audiencia a petición de la parte demandada para continuar la etapa de Demanda y Excepciones a más tardar dentro de los cinco días siguientes, en términos del criterio sostenido por nuestros tribunales de alzada y misma que a continuación me permito transcribir:

"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 11 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previo solicitud del demandado, para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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 por que introduzca hechos nuevos o bien por que ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, por Que 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, por que de ser así, se contravendría el artículo 11 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 11 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. 5 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 5 votos de los señores ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y Antonio Llanos Duarte.

Cuarta Sala. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Época: 8A. Número: 59. Noviembre de 1992. Tesis. J/A. 27/92. Página: 26

De lo anterior se desprende que con el criterio antes señalado sin duda alguna se protege la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de nuestra Constitución, ya que es obvio que la parte demandada comparece a la audiencia únicamente con los elementos y medios de prueba para acreditar sus excepciones que se oponen al escrito inicial de demanda. Y en el momento de la audiencia si se aclaran o se anexan nuevos hechos, se estará en presencia de que en ese momento la parte demandada no cuenta con los argumentos o elementos para oponer excepciones y defensas e inclusive en la etapa de Ofrecimiento de Pruebas de igual manera no tendrá los medios de Prueba necesarios, en tal razón la autoridad al suspender la audiencia actúa de forma correcta ya que le da la oportunidad a la parte demandada para poderse defender.

b).- Contestación de la demanda. Es claro que si la demanda no fue modificada de manera sustancial, la parte demandada procederá en su caso, a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, en el caso de que de que la contestación se haga de manera escrita, esta obligada a entregar a su contraparte copia simple de la contestación, ya que si no lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado.

En el momento de producir la contestación de la demanda ya sea de forma verbal o escrita, la parte demandada opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Reconvención, es el acto por medio del cual en forma escrita la parte demandada en el principal, entabla demanda en contra de la parte actora en el principal, en la etapa de Demanda y Excepciones es el momento procesal oportuno para formular la Reconvención, es decir una vez contestada la demanda se podrá entablar la reconvención o contra demanda y la misma debe de ser admitida por la junta cuando las prestaciones que se reclamen estén íntimamente vinculadas con la relación de trabajo, lo anterior sobre la base del criterio sostenido por la Cuarta Sala al resolver la contradicción de tesis 20/92. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos.

"RECONVENCIÓN, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACIÓN QUE EN ESA VÍA SE RECLAME ESTE ÍNTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO". De conformidad con los artículos 123, Apartado "A", fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 601, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo. La parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

Apendice de 1995 Tomo V, Parte SCJN, Tesis 125, Pagina 282

"RECONVENCIÓN LABORAL, ES OPORTUNA LA FORMULADA DESPUES DE LA CONTRARRÉPLICA". La Ley Federal del Trabajo no prohíbe expresamente que se pueda reconvenir antes de la replica y la contrarréplica, sin embargo, atendiendo al orden establecido en las fracciones VI y VII del artículo 878 del citado ordenamiento, puede hacerse después de ese periodo, pero dentro de la etapa de demanda y excepciones

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8759/93. Armando Emiliano Silva Rivera. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.

Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación XIII, Enero de 1991, Página 299.

Si estuviéramos ante éste caso, el actor en el principal procederá a contestar la reconvenición de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación fecha y hora dentro de los cinco días siguientes Fracción VIII artículo 878 Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de que el actor en el principal, es decir demandado en la reconvenición, no haya asistido a ésta etapa del procedimiento y por ende no puede pedir que se difería la audiencia, aplicando cabalmente la regla legal, la junta de oficio deberá de suspender la audiencia a efecto de señalar para su continuación dentro de los cinco días siguientes, lo anterior a mi juicio resulta desventajoso para la parte reconvenida ya que en forma inexplicable se le otorga únicamente al reconvenido cinco días, debiendo de ser diez días, que es el término a que se refiere el artículo 873 de la Ley de la materia, y que es precisamente el término que se le otorga inicialmente a la parte demandada, por lo que al otorgársele únicamente hasta cinco días a la parte reconvenida se provoca un desequilibrio procesal entre las partes.

c).- Réplica y Contrarréplica.- La fracción VI establece que las partes por una sola vez podrán Replicar y Contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

En esta etapa del procedimiento en primer término la parte actora hará uso de la palabra en vía de Réplica, sucediéndole la parte demandada en vía de Contrarréplica, y en la misma que las partes en forma esencial y concreta deben de establecer y hacer notar las consideraciones de hecho y de derecho en el cual fundan la actora su acción y la demandada sus excepciones.

Desdichadamente en la práctica los litigantes abusan del uso de la voz y confunden la etapa del procedimiento, ya que en la Réplica y Contrarréplica inclusive pretenden establecer alegaciones propias de alegatos y en algunos casos se allegan de nuevos hechos que no forman parte de la litis.

Es de establecerse la importancia de la etapa de Demanda y Excepciones en combinación con la Réplica y Contrarréplica y de tal trascendencia en el procedimiento que con la misma se fija la litis, es decir las partes concretan los puntos en los que existe controversia. Es en esta etapa precisamente en donde quedan contempladas todas las prestaciones, excepciones y defensas que se hacen valer las partes, pues una vez cerrada la presente etapa ninguna cuestión que no halla sido planteada o hecha valer puede ser estudiada o estimada en el Laudo, ya que los Laudos sólo deben de ocuparse de las situaciones planteadas ante la autoridad jurisdiccional por lo que los conceptos que rebasen lo incluido en la controversia planteada en el natural resultan inatendibles.

Fundando lo anterior con la tesis sustentada por la Cuarta Sala al resolver la 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.

"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, solo 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 replica y contrarreplica, 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.

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.

d).- Conclusión de la etapa.- Si existe controversia respecto a los hechos se pasará a la etapa siguiente, es decir a Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Pero si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción, otorgándole a las partes término para alegar y se dicte Laudo, fracción VIII, artículo 878 Ley Federal del Trabajo.

Ausencia de las partes. La regla general que establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, es que "La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes" produciendo los siguientes efectos:

Artículo 879 Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.
- 2.- Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

De la etapa de Demanda y Excepciones podemos resumir lo siguiente:

- a).- El escrito inicial de demanda debe o puede aclararse, modificarse, ampliarse el ejercicio de la acción (enderezarse) antes de ratificar dicho escrito.
- b).- La audiencia a petición de la parte demandada debe de suspenderse en la etapa de demanda y excepciones, cuando el actor modifica substancialmente el escrito inicial de demanda, así como cuando la parte demandada reconviene a la parte actora o se llame a un tercero interesado a juicio.
- c).- En la demanda deben de expresarse de manera clara y precisa las pretensiones y hechos en que se funden estas a fin de no ser oscuro e impreciso y dejar en estado de indefensión a la parte demandada.
- d).- Las demandas imprecisas u oscuras dan pauta a que la Junta esté imposibilitada de condenar a lo solicitado.
- e).- El Silencio y las evasivas del demandado al dar contestación a la demanda harán que se tengan por ciertos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.
- f).- La litis se integra única y exclusivamente con los hechos indicados en la demanda, contestación de la demanda, réplica y contrarréplica.
- g).- Si la parte demandada al contestar la demanda se concreta respecto a un hecho, a señalar que ni lo afirma ni lo niega, el mismo no queda controvertido y debe de tenerse por aceptado, sin admitirse prueba en contrario.
- h).- La contestación de la demanda debe de efectuarse en un acto continuo, aunque se planteen excepciones de previo y especial pronunciamiento ya que de lo contrario si no prospera la excepción planteada, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda.
- i).- El momento procesal oportuno para realizar la Reconvención, lo es en la etapa de Demanda y Excepciones, es decir una vez contestada la demanda o en el uso de la voz para producir la Contrarréplica, planteada la reconvención, la Junta a petición de parte o de oficio deberá de suspender en su estado la audiencia a efecto de que dentro de los cinco días siguientes se señale la continuación de la audiencia para que en ésta se realice la contestación de la reconvención.

Una vez agotada la presente etapa la junta emitirá un acuerdo en el mismo que en primer termino deberá de pronunciarse respecto al reconocimiento de personalidad de las partes, en segundo termino deberá de acordar respecto a la a la ratificación de la demanda y respecto a la contestación de la demanda, así como a las manifestaciones realizadas por las partes en la replica y contrarréplica, cerrando la etapa y pasando los autos a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

4.- Etapa de Ofrecimiento y admisión de Pruebas

la etapa se desarrolla en términos de lo dispuesto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

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

Pruebas Supervenientes, concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de Pruebas solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Tal como se expresa en el artículo 685, el proceso del trabajo es predominantemente oral., Ello significa que en lo fundamental, salvo el único caso del escrito de presentación de la demanda que forzosamente debe de hacerse por escrito, el procedimiento se desahoga en audiencias lo que obliga a la comparecencia personal de las partes o de sus apoderados.

En algunos casos se ha seguido la practica de ofrecer pruebas mediante escritos presentados ante la junta o inclusive en el mismo escrito inicial de demanda, sin una comparecencia posterior de la oferente que lo valide.

Con ese motivo el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, ha establecido jurisprudencia, la cual destaca la oralidad predominante del procedimiento laboral.

"ORALIDAD PRINCIPIO DE" .- El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que reviste de naturaleza especial: requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que celebren durante la tramitación del mismo: en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o se ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.

Amparo en revisión 46/89.-Leticia González Quiroz.-8 de noviembre de 1989.-Unanimitad de votos.-Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 25/90.-Alejandro Hernández Hernández y coagraviados.-14 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.-Secretario Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 66/92.-Arnulfo Calvario Salgado.- 20 de mayo de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente Andrés Cruz Martínez.-Secretario: Miguel Angel Regalado Zamora.

Amparo directo 139/90.- Restaurante Bar García, S.A.de C.V.- 13 de junio de 1990.-Unanimidad de votos.- Ponente José de Jesús Rodríguez Martínez.-Secretario José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 224/90.-Daubert, S.A.-12 de septiembre de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.-Secretario Antonio Hernández Lozano.

Orden del ofrecimiento de Pruebas. Como ha quedado establecido en el artículo 880, el actor en primer término ofrecerá sus pruebas, en relación con los hechos controvertidos, esta condición implica dos cosas, primera que las pruebas deberán de relacionarse con los hechos sobre los que exista controversia. En segundo término en el supuesto de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, por la incomparecencia de la parte demandada, esta podrá ofrecer pruebas en contrario, es decir podrá demostrar mediante probanza idónea que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, lo anterior con fundamento en el Párrafo Tercero del artículo 879 de la Ley de la materia. Asimismo no habiendo hechos controvertidos es innecesario que la parte actora ofrezca pruebas, en virtud de la confesión ficta de la parte demandada, salvo que sean pruebas que acrediten los extremos de las prestaciones extralegales que la parte actora tiene la carga de la prueba.

En el orden legal, el demandado ofrecerá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

Sin embargo para el caso de que la parte actora se apersona en la audiencia una vez que el demandado ha realizado su ofrecimiento de pruebas, y aún no se haya dictado el acuerdo respectivo, el actor o inclusive el demandado tendrán derecho a ofrecer pruebas, lo anterior con fundamento en el segundo párrafo del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

Objeción de las pruebas del contrario, la objeción constituye el acto procesal, por medio del cual las partes pueden invocar la falsedad, la falta de idoneidad, improcedencia, o ineficacia para producir convencimiento las probanzas ofrecidas por las partes. Estableciendo que quien objeta ésta obligado a probar su objeción

En tal razón una vez ofrecidas las pruebas de la parte demandada, aunque la Ley no lo establece, en acto continuo la demandada deberá de objetar las pruebas del Actor; y terminado el uso de la palabra de la parte demandada, la parte actora objetara las pruebas de la parte demandada.

Es de vital importancia objetar las pruebas de manera particular es decir de una en una, ya que de lo contrario si solo se realiza la objeción de manera general se tendrá por no hecha la objeción.

"PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS". Del contexto de la jurisprudencia 419, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en las páginas doscientos setenta y ocho y doscientos setenta y nueve, Tomo V del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, mil novecientos diecisiete-mil novecientos noventa y cinco, se advierte, que si bien el título del criterio apuntado alude a la oportunidad para ofrecer y objetar las pruebas en el juicio ordinario laboral, y dentro de su texto explícitamente después (de la intervención del actor para proponer sus probanzas), el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos de la demanda o a demostrar los invocados por él, y que la ley no permite Alteración alguna en este orden lógico, también lo es que en ninguna parte se refiere al momento a que el demandado haga la objeción de las pruebas del actor. Ésto es, la esencia de la jurisprudencia en comento, consiste en describir el desarrollo de la audiencia de aportación de medios convictivos en el juicio laboral, según la oportunidad que cada una de las partes tiene para hacerla, en los casos ahí descritos: Sin que el numeral 880, ni ningún otro precepto del código obrero, o la jurisprudencia misma, establezca la interpretación que el demandado, en su turno, primero deba ofrecer sus pruebas y luego objetar las de su contraria, por lo que es intrascendente que lo haga de una u otra forma, siempre que lo realice en una misma intervención. En cambio, queda claro, que una vez agotada la participación que a cada una de los contendientes les toca para ofrecer las pruebas que estimen convenientes, en relación a la acción y las defensas y excepciones opuestas, fenecce su derecho y ya no pueden introducir nuevas pruebas en relación a ello, aun antes del cierre de la etapa correspondiente, salvo las que se relacionen con los de la contraparte y los que tiendan a demostrar las objeciones de las probanzas allegadas, o en su caso el desvanecimiento de tales alegaciones, lo que puede ocurrir únicamente dentro del periodo respectivo, o sea, antes de que la juzgadora lo declare cerrado y resuelva sobre en les admite o desecha.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6069/98. Maribel Jiménez Ypez. 15 de junio de 1998. Unanidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Francisco Cilia López.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Septiembre de 1998 Tesis: I.9a.T.87 L. Página: 1196.

"PRUEBAS, OBJECCIÓN VALIDA DE LAS, DEBE SER PARTICULARIZADA". Para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

Amparo directo 3129/79. Antonia Martínez Laredo. 21 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3030/79. Sindicato CROM de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica, Derivados y Conexos del Estado de México. 3 de marzo de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 1886/80. Petróleos Mexicanos. 9 de febrero de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 3609/81. Alfonso Vázquez Aviña. 19 de abril de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 7601/81. María de Lourdes Ortiz Hernández. 6 de junio de 1983. Cinco votos.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V. Parte SCJN. Tesis 121.
Página: 279

Pruebas de la parte actora relacionadas con hechos desconocidos.- Cuando en la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos hasta ese momento por la parte actora, ésta podrá solicitar a la junta la suspensión de la audiencia a efecto de reanudarse a los diez días siguientes a efecto de que la parte actora pueda preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. Lo anterior en razón de no dejarla en estado de indefensión, en términos de lo dispuesto por la fracción II del artículo 880 del código obrero..

Diferir la audiencia sólo debe de entenderse respecto a los hechos desconocidos. Esto quiere decir que la audiencia se llevara a cabo en su orden normal y solo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas las pruebas.

Admisión y desechamiento de Pruebas. Una vez agotada la secuela señalada, la junta deberá de dictar acuerdo de inmediato, resolviendo sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes, en el mismo acuerdo de admisión se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de Pruebas, misma que deberá de efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

4.- Desahogo de Pruebas.

La audiencia de desahogo de Pruebas se llevará a cabo en términos de lo dispuesto por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltara por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que 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 los documentos o copias; Si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y.

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Cómo se desprende de la fracción primera, la Ley pretende que en una sola audiencia se desahoguen las pruebas ofrecidas por las partes.

Preparación de Pruebas para su desahogo.- En el mismo auto admisorio de las pruebas la Junta deberá de preparar y dictar las medidas que sean necesarias para el desahogo de las mismas, esto es para el caso de que se tengan que citar a personas ajenas al juicio se ordene su citación, o girar los oficios necesarios para el caso de algún informe o copias que deba de expedir alguna autoridad o inclusive si estas se encuentran fuera de la jurisdicción de la junta girar los exhortos respectivos e inclusive se deberán de decretar los apercibimientos respectivos.

Desahogo de pruebas debidamente preparadas.- Se deben de desahogar en la audiencia respectiva las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término las del actor y después las del demandado o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha, expresión que se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas.

Pruebas no preparadas.- Para el caso de que no se pueda celebrar la audiencia por que la prueba no fue debidamente preparada, se deberá de señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Esto es por ejemplo que no se haya citado debidamente algún testigo, o no se hayan girado algún oficio.

Estableciendo que cuando se tratan de pruebas documentales que no hayan sido objetadas o que con la sola exhibición hagan prueba plena, estas, la junta le dará el valor probatorio correspondiente al momento de dictar resolución, es decir no se necesita realizar preparación especial alguna para su desahogo.

5.- Alegatos

Del Latín *allegatio* (alegación en justicia), Por alegatos debemos de entender la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado del dictamen respectivo.

El maestro José Becerra Bautista en su tratado de Derecho procesal Civil establece que los alegatos "Son las argumentaciones jurídicas tendientes a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido con base en las pruebas aportadas por las partes. Agregando que en síntesis los alegatos son un silogismo mediante el cual se llega a la conclusión de que la norma substantiva tiene aplicación a los hechos controvertidos en la forma en que han quedado demostrados. La mayor de ese silogismo consiste en el análisis jurídico de las normas aplicables. En algunos casos, la norma puede ser precisa; en otros puede ser oscura por su redacción y por haber dado lugar a diversas interpretaciones; en otros, en fin, puede no existir una norma expresa y es necesario integrar el derecho mediante argumentos doctrinales o jurisprudenciales de los que derive su existencia por analogía, mayoría de razón o recurriendo a los principios generales del derecho.

Cuando la norma es clara, debe de hacerse una explicación diáfana de su contenido; pero cuando es oscura o ha lugar a interpretaciones contradictorias de tipo doctrinal o jurisprudencial, debe de demostrarse su verdadero alcance jurídico, finalmente cuando no existe la labor del abogado es mayor porque debe recurrir a las interpretaciones adecuadas para integrar la laguna del derecho en el caso concreto". (39)

De la misma manera el mismo autor cita al Procesalista Alcalá Zamora estableciendo que "Al criticar la poca importancia que el legislador da a los alegatos, afirma que esto redundará en grave detrimento de la abogacía, cuya actividad culmina en ellos, en igual o aún mayor medida que en los escritos polémicos de la fase expositiva y que en la conducción de la prueba a lo largo de la fase demostrativa". (40)

El maestro Alberto Trueba Urbina en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo establece "Las alegaciones son actos procesales que tienen por objeto la fundamentación del Derecho y el examen de las pruebas aportadas para la comprobación de los hechos de la demanda o contestación. Su finalidad es preparar al tribunal, para el pronunciamiento del fallo; haciéndole ver la convicción que producen las pruebas rendidas y el alcance y efecto de éstas.

En el proceso del trabajo poca importancia se ha dado a los alegatos; pues las partes rara vez alegan verbalmente y en pocos casos por escrito. Y cuando éstos se presentan los miembros de las Juntas no los leen; prefiriendo recordar el asunto de que trata el proceso con la lectura de los resúmenes que constan en las actuaciones".(41)

La verdad de las cosas y como lo afirma el propio maestro Trueba Urbina es que en la práctica forense es un secreto a voces entre los litigantes, que los alegatos no son leídos ni mucho menos tomados en cuenta por el proyectista a la hora de realizar el dictamen respectivo, es decir lo manifestado por las partes en vía de alegatos es letra muerta, como se puede desprender del propio criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

"ALEGATOS, OMISIÓN DEL EXTRACTO O DE REFERENCIA A LOS, INTRASCENDENTE". No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que ésta, en el laudo impugnado, no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo, porque tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes pueden producir en relación a sus pretensiones y la Junta no está obligada a resolver conforme el contenido de ellas, sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas jurídicas, que le sirven de fundamento

(39) José Becerra Bautista, El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 165

(40) José Becerra Bautista, Op. cit., Pág.166.

(41) Alberto Trueba Urbina, Op. cit., Pág. 212.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Amparo directo 2952/78. Emma Alonso Vda. de Saucedo. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos.
 Amparo directo 1716/78. Héctor Quiñónez Castañeda. 18 de septiembre de 1978. Unanimidad de cuatro votos.
 Amparo directo 1489/78. Juan Quezada Mendoza. 11 de octubre de 1978. Cinco votos.
 Amparo directo 2951/78. Secundino Hernández Contreras y otros. 13 de noviembre de 1978. Cinco votos.
 Amparo directo 3208/78. Juan Barrales Rocha. 5 de marzo de 1979. Cinco votos.
 Séptima Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V. Parte SCJN. Tesis: 29. Página 19.

Por lo que en su gran mayoría los litigantes renuncian a estos, no obstante lo anterior en mi opinión el buen abogado debe de cumplir con éste requisito procesal es decir debe de formular alegatos en su oportunidad. Al concluir el desahogo de Pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción

6.- El Laudo y su Ejecución

Resoluciones Laborales.- La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dirigen las diferentes etapas del proceso laboral, en parte por que les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y en especial por que el artículo 8 de nuestra carta magna le impone esa obligación para hacer efectiva la garantía de petición. El segundo párrafo de dicho artículo dispone, precisamente que "A toda petición deberá de recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

En ese tenor en la tramitación del proceso se pueden plantear cuestiones de diferentes grados, algunas atienden simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que plantean las partes y que exigen una determinación especial y finalmente las juntas deben de resolver, en definitiva, la cuestión de fondo.

El artículo 837 del código obrero define y clasifica las distintas resoluciones laborales y las cuales son: Cuando se trata de simple determinación de tramite o de decisión de cualquier cuestión dentro del negocio la misma se conoce como " Acuerdo".

Si se trata de resolver una cuestión incidental, el proveído respectivo será un "Auto incidental" o "Resolución Interlocutoria".

Finalmente, la decisión que pone fin al juicio, resolviendo el fondo del negocio se le denomina "Laudo".

Por lo que de todas las resoluciones laborales sin duda la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la decisión final que como ya ha quedado establecido recibe el nombre de Laudo. Algunos autores entre ellos el Alberto Trueba Urbina en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo le da el carácter de Sentencia Definitiva.

La palabra **Laudo** se reserva siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros particulares. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional lo sancione.

La palabra **laudo** se conserva, sin embargo por una cierta tradición social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la junta de conciliación y arbitraje. La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe de hacerse efectiva en el laudo.

Laudo Laboral.- "Es la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, el cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables". (42)

Contenido de los laudos. La Ley federal del Trabajo lo define como Proyecto de Resolución en forma de Laudo, los artículos 840 y 885 de la Ley Federal del Trabajo expresan con claridad el contenido de esta resolución.

Artículo 840.- FORMALIDADES QUE DEBE DE CONTENER EL LAUDO

El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 885. CIERRE DE INSTRUCCIÓN Y PROYECTO DE RESOLUCIÓN.

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá de contener:

- I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenión y contestación de la misma;
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

(42) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. Pág. 1928.

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado; y

V.- Los puntos resolutivos

Estableciendo de igual manera que el auxiliar al declarar cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes, el proyectista formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue pertinente para el esclarecimiento de la verdad

Es claro que si en esta etapa de advierte que por omisión de la junta no imputable a las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la junta deberá de acordar lo necesario para recibirlas.

En términos de lo dispuesto por el artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo, una vez desahogadas en su caso las diligencias antes señaladas, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación del dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes. En esta audiencia se dará lectura al proyecto de Resolución a los alegatos y observaciones formulas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

En el caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de Laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta en términos del artículo 889 del Código obrero.

Puede suceder que el proyecto se le realicen modificaciones o adiciones por los miembros de la junta, en este caso el secretario procederá a redactar un laudo en términos del acuerdo aprobado, es decir tomando en consideración en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de las juntas que integren la resolución, a esta actividad se le denomina "engrosé" o sea el secretario debe de incorporar al laudo los puntos de vista de los miembros de la junta.

La falta de engrosé determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquier acta de discusión. Es necesario que se le dé forma de laudo a esos puntos de vista, incorporándolos a los resultándos, considerándos y puntos resolutivos.

Él engrosé del laudo y en definitiva, su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá de recoger el secretario, Artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez firmado el laudo, el secretario de la junta lo debe de turnar al actuario para que éste a su vez proceda a notificarlo personalmente a las partes.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece las facultades de las juntas en la emisión de los laudos su texto es el siguiente:

Artículo 841.- Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de ajustarse a reglas formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Analizando estos elementos podemos establecer:

Verdad sabida y buena fe guardada. Se trata de una formula antigua que expresa una facultad para que la autoridad resuelva, con libertad de jurisdicción, pero sobre la base de buena fe que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.

En la reforma procesal de 1980 se introduce el término o complemento de "buena fe guardada".

Apreciación de los hechos en conciencia. Éste concepto se relaciona con la libertad de que gozan las juntas para allegarse de todos los elementos que les pueda aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas estrictas y plena libertad de la valoración de las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

Expresión de los motivos y fundamentos legales. Las juntas al dictar los laudos tienen la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, lo que convierte a las juntas como verdaderos tribunales de derecho.

Observancia de la adquisición probatoria. Las juntas están obligadas a estudiar todas las pruebas y determinar sus efectos sobre el conflicto independientemente de quien sea el oferente, lo que significa que podrán fundar un laudo, absolutorio o condenatorio, en base a las pruebas desahogadas por la parte que perdió.

Requisitos de los Laudos.- El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo establece que los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Claridad. Se refiere a la exigencia de estilo literario, es decir a la forma que se expresen las ideas contenidas en el laudo, debe de entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que las partes puedan entender las resoluciones, en ese sentido las juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde el punto de vista jurídico y traducir sus opiniones al lenguaje común.

Precisión.- es sinónimo de " concisión y exactitud rigurosa", es decir los laudos deben de contener las apreciaciones de forma objetiva y concreta.

Congruencia.- Se trata sin duda alguna, de la exigencia impuesta por la ley respecto a los laudos. La congruencia se produce cuando en el laudo la junta resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas.

Es decir en sentido inverso habrá incongruencia cuando la junta resuelva y condene más allá de lo pretendido o sobre algo que no fue reclamado.

En contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocar sus propias resoluciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que las dicten, artículo 848 Código obrero.

Aclaración de los Laudos.- El artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo establece que una vez notificado el laudo y en el término de tres días, las partes podrán solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para que esta corrija algún error o precise algún punto, planteada la aclaración la junta en un término igual al señalado deberá de resolver, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución.

Procedimiento de Ejecución. Por ejecución debemos entender el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en una sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto.

El proceso laboral culmina en el laudo, esto es, el juzgamiento, la decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante el tribunal laboral. Y la ejecución del laudo consiste en el cumplimiento, es decir en hacer efectivo lo juzgado.

El artículo 940 de ley de la materia dispone que el órgano ejecutor de los laudos corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanente, a los de Conciliación y Arbitraje, y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la expedición sea pronta y expedita.

No obstante el texto del artículo 940 que expresamente indica que la ejecución de los laudos corresponden a los presidentes de las juntas, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Al respecto la ejecución se provee a instancia de parte y es atribución de los presidentes y no de las juntas el dictar auto despachando la ejecución.

Oportunidad de la ejecución.- Los laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación hecha al condenado.

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

- 1.- Definición de Prueba
- 2.- Medios de Prueba
- 3.- Carga de la Prueba
- 4.- Prueba en Contrario
- 5.- Valoración de la Prueba

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I.- Definición de Prueba.

Del latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

En sentido estricto, "La prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes".(43)

El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo.

Sostiene el procesalista español Joaquín Jaumar y Carrera en su tratado de Práctica Forense. " Las pruebas son las averiguaciones que se hacen en juicio sobre alguna cosa dudosa, y son plenas cuando estas bastan para fallar el negocio; y son semi plenas cuando las que si bien sirven de guía e instrucción al juez para la decisión de las cuestiones que se ventilan no son suficientes para obligarlo a fallar conforme a las mismas.

El destacado procesalista español Jaime Guasp define a la prueba que es " el acto o serie de actos procesales por los que se trata de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos lógicos que han de tenerse en cuenta en el fallo". (44)

"El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo". (45)

La prueba es un elemento esencial del juicio, tanto por la necesidad de demostrar la existencia de los hechos en que los litigantes funden sus pretensiones, como la de hacer ver la procedencia del derecho que se invoca.

Sistemas de Prueba

La doctrina ha determinado la existencia de tres sistemas de prueba que son:

- I.- Sistema de la prueba libre
- II.- Sistema de la Prueba legal o tasada;
- III.- Sistema Ecléctico

El sistema de la Prueba libre, Consiste en dejar en libertad a los tribunales, tanto para determinar los medios de prueba, como para juzgar el valor probatorio de tales medios.

(43) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit., Pág. 2632.

(44) Instituto de Estudios Políticos. Derecho Procesal Civil. Madrid 1961. Tomo I. Pág. 333.

(45) Eduardo Pallares. Op. cit., Pág. 624.

Es decir el juez y las partes gozan de la amplia posibilidad de utilizar ilimitadamente todos los elementos a su alcance para intentar el conocimiento de los datos relativos a los puntos en controversia dentro del proceso. La ley no establece limitación a los medios probatorios de que puede disponer en la etapa probatoria del proceso; tampoco establece la sujeción a reglas de ofrecimiento, admisión y desahogo que pudiera frustrar el objetivo crediticio que persigue la prueba, de la misma manera en cuanto a su apreciación por el juzgador, no hay un valor previamente establecido al que ha de ajustarse el juez.

El sistema de Prueba Legal o Tasada. Es en sentido contrario a lo establecido en el sistema de prueba libre, es decir es la Ley, la que establece cuáles son los medio de prueba y cuál es su valor probatorio.

Las normas jurídicas del derecho vigente se ocupan ampliamente de las pruebas para establecer los cauces por ellos que las partes y el juez deben de conducirse en materia probatoria. La ley señala las pruebas que están permitidas para ser aportadas como medios probatorios en el proceso; de igual manera se fijan con detalle las reglas para su ofrecimiento, para su admisión, para su recepción y para su desahogo; de la misma manera se determina el valor que a cada prueba le ha de conceder el juzgador, sin que intervenga el arbitrio de éste para asignarle una determinada apreciación a cada medio probatorio.

El sistema de Prueba Ecléctico. Es la conjugación tanto del sistema de prueba libre y el sistema de prueba legal o tasada.

Es decir algunos aspectos de la prueba están previstos y regulados detalladamente por la ley, mientras otros se dejan al albedrío razonable del juzgador. La ley fija los medios probatorios de que puede hacerse uso para acreditar los puntos controvertidos en una contienda, pero las partes como el juez pueden aportar otros elementos de prueba, sin más limitaciones que no contravengan la ley y la moral.

Las reglas de ofrecimiento, admisión y desahogo están fijadas por la ley, pero de igual manera se deja un margen de discrecionalidad al juzgador para su interpretación y para su aplicación practica.

En cuanto a la valoración de las pruebas, algunas están sujetas a reglas de apreciación pero otros medios de prueba se determinan por las reglas de la sana critica o sea, por el prudente arbitrio del juzgador que debe de ser razonable y estar sujeto a consideraciones objetivas y válidas y no a un subjetivismo caprichoso o parcial..

Rafael Pérez Palma en su Guía de Derecho Procesal Civil establece "Que según el caso y determinadas circunstancias que pueden concurrir, las pruebas pueden ser calificadas de la manera siguiente:

Directas: Son las pruebas que producen el conocimiento del hecho directamente y sin necesidad de intermediarios.

Indirectas: Son las pruebas que conducen a acreditar un determinado hecho a través de otros medios y de razonamientos que debe hacer la mente, para llegar al conocimiento del hecho que se investiga.

Reales u Objetivas. Son las que consisten en casos apreciables por los sentidos y a las que se oponen las personales, que derivan de la actividad de las personas y cuya objetividad se pierde o es difícil de demostrar.

Pertinentes. Son las pruebas que conciernen a los hechos controvertidos y a las que se oponen las impertinentes, que se refieren a los hechos que no son de la materia de la controversia.

Idóneas.- Las que son adecuadas para probar los hechos litigiosos; a esta se oponen las ineficaces, que como su nombre lo indica, son las que carecen de poder o de eficacia suficientes para probar algún hecho.

Necesarias. Son las pruebas que son indispensables para acreditar algún elemento esencial de la acción o de la excepción.

Morales o Inmorales., cuyo calificativo proviene, no de que esté prohibido probar algún hecho inmoral como lo puede ser un adulterio, o cualquier otra conducta reprobable por las buenas costumbres, sino se refiere a una intención insana o morbosa con que sea ofrecida u ordenada la prueba, como lo sería la reconstrucción de un hecho inmoral simplemente para presenciar el espectáculo.

Concurrentes. Cuando son varias las pruebas que concurren a demostrar un solo hecho.

Desde otro punto de vista de menor importancia, las pruebas se pueden clasificar como: Originales o Derivadas; Preconstituídas o por constituir, Históricas o Críticas. Y por su valor probatorio se les puede considerar Plenas, semiplenas y por indicios". (46)

Principio reactivos en materia de Pruebas:

"1.- La autoridad no debe de juzgar por el conocimiento extra procesal que tenga de los hechos, si no únicamente, por el que se desprenda de las constancias de autos.

2.- En principio las pruebas deben de ser producidas por las partes, pero la ley faculta a la autoridad para mandar practicar las que crea pertinentes a fin de esclarecer los hechos.

3.- Solo los hechos están sujetos a prueba, el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

4.- No necesitan ser probados los hechos notorios, los que tienen a su favor una presunción legal y los ya probados, los admitidos y los confesados.

5.- Las pruebas deben de ser recibidas y objetadas dando iguales oportunidades a las partes.

6.- No deben de ser admitidas las pruebas impertinentes, las contrarias al derecho, la moral y las buenas costumbres, las ineficaces, y las inútiles, y aquellas sobre las que ya exista cosa juzgada.

7.- Las pruebas solamente pueden ser recibidas y admitidas durante el término probatorio o durante la celebración de la audiencia respectiva". (47)

(46) Rafael Pérez Palma. Guía de Derecho Procesal Civil. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1995. Pág. 394.

(47) Rafael Pérez Palma. Op. cit. Pág. 395.

2.- Medios de Prueba

El maestro José Becerra Bautista establece que los medios de prueba "Son las fuentes de las que la ley requiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera y establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo". (48)

Por lo que podemos decir que medio de Prueba corresponde a cualquier objeto o cosa; o bien una actividad que sirve para demostrar o acreditar la existencia o inexistencia de un hecho controvertido.

Debo decir que la generalidad de los tratadistas coinciden que en el procedimiento Laboral Mexicano se acoge al Sistema de Prueba Libre, principio consignado en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los Sigüientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV Pericial
- V Inspección
- VI Presuncional
- VII Instrumental de Actuaciones; y
- VIII Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Prueba Confesional

En la acepción gramatical la expresión confesional deriva de la confesión, la palabra confesión tiene su origen en el término latino confessio que significa el reconocimiento personal de un hecho propio contra sí mismo.

En el verbo confesar se alude a una conducta que entraña la acepción personal de haber sido actor de un acontecimiento o la admisión de saber algo.

Es esencia de la confesión que el sujeto que la realiza reconoce la certeza de ciertos hechos que a él le atribuyen y lo perjudican.

(48) José Becerra Bautista. Op. cit. Pág. 95.

Para comprender la verdadera naturaleza de la prueba confesional, es necesario remontarse al artículo 1535 del Código de Derecho Canónico que establece la institución actual y no del derecho romano.

En las controversias sustanciales conforme aquel derecho, las partes en el momento procesal oportuno, y con arreglo a la técnica de la dialéctica escolástica, hacían una especie de resumen del litigio que concretaban en una serie de aseveraciones, afirmativas o negativas a los hechos en disputa, que previa calificación del juez obligaba a la contraria a admitirlas o rechazarlas, de manera categórica, sin evasivas, ni pretextos: cada una de estas aseveraciones se llamaba *positione*, nombre derivado de la voz verbal *pono* que quiere decir, yo sostengo o afirmo. Esta *positione*, o posiciones, como ahora es denominada, constituían los puntos concretos del debate, que eran por así decir, algo semejante a lo que en la actualidad, la fijación de los puntos controvertidos y que tenían la particularidad de obligar a la contraria a admitirlos o rechazarlos, de manera concreta y categórica. Atendiendo al significado mismo de la palabra, la *positione* era la postura o actitud, que de manera definitiva y última, adoptaban las partes, antes de que el juez resolviera sobre la admisibilidad de las pruebas ofrecidas.

Eduardo Pallares la define diciendo: "Es el reconocimiento, expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican". (49)

Carlos Arellano refiere que en la Curia Filípica Mexicana, "la confesión es el reconocimiento que uno de los litigantes hace en perjuicio suyo, del hecho que alega su adversario. La naturaleza del hecho puede explicar la fuerza de la confesión, porque si versa directamente sobre el fondo del negocio controvertido, el litigio podrá quedar completamente terminado; mas si recae sobre algún artículo será tanto mayor su eficacia cuanto más íntima sea su conexión con el punto principal". (50)

El jurista español Rafael de Pina expresa que la confesión es el "Reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o acto de consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace". (51)

De lo anterior podemos deducir que la confesional, es un medio de prueba en cuya virtud una de las partes en el proceso se pronuncia expresamente o tácitamente respecto al reconocimiento parcial o total, o desconocimiento de los hechos propios controvertidos que se le han imputado y lo perjudican.

La ley federal del trabajo, distingue dos clases de confesión, la primera que puede ser de persona física o de representante legal de persona jurídica y la segunda que puede ser la de hechos propios.

La confesión de parte se refiere a la de persona física, actor o demandado y no admite desahogarse por representante en el caso de que el oferente ha solicitado expresamente el desahogo en forma personalísima del absolvente.

(49) Eduardo Pallares. Op. cit. Pág. 166.

(50) Carlos Arellano García. Op. cit. Pág. 259.

(51) Diccionario de Derecho. Op. cit. Pág. 71.

El artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo señala que debe de citarse a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados aperebiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se le articulen.

Tratándose de personas morales. La confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el artículo 787 de la ley de la materia.

Artículo 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección, y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La prueba confesional se desahogara con base en posiciones que impliquen la afirmación de un hecho cuya respuesta debe de ser necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean válida las respuesta evasiva, ni la negativa a responder.

La respuesta, afirmativa o negativa, puede ir acompañada de una explicación complementaria.

El artículo 790 de la Ley de la materia establece las reglas para el desahogo de la confesional y que en términos generales es la siguiente:

a).- Las posiciones deben de formularse de manera verbal o por escrito presentado en el momento de la audiencia preparada para tal fin.

Bajo criterios sostenidos por diversas juntas fundados en el principio de oralidad, se ha llegado al desechamiento de la prueba en el caso de que la parte oferente exhiba el pliego de posiciones por escrito y no comparezca a la audiencia.

Sin embargo la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en el sentido de que si es valido que se exhiba el pliego firmado aunque no comparezca la parte interesada, al resolver la contradicción de tesis 89/98 entre el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito.

b).- Contenido de las posiciones, la primera condición es que deben de referirse únicamente a los hechos controvertidos, es decir no deben de ser insidiosas o inútiles.

Es insidiosa la posición que tiende a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener, dice la ley, una confesión contraria a la verdad.

Es inútil la posición que versa sobre un hecho que haya sido previamente confesado o que éste en contradicción con alguna prueba o hecho fehacientemente que conste en autos o sobre el que no exista controversia.

Absolución de posiciones. El absolvente deberá de declarar bajo protesta de decir verdad y aperebido de las penas en que incurren los que lo hacen falsamente.

El absolvente debe de responder por sí mismo, y sin la presencia de su asesor ni la asistencia de persona alguna, no podrá valerse de borradores, apuntes de respuestas, pero podrá consultar simples notas o apuntes, previo conocimientos que de ellos tenga la junta y resuelva que son necesarios para auxiliar la memoria del absolvente.

Las posiciones deberán de formar parte de las actas de audiencia, pero cuando las posiciones se formulen por escrito, al concluir la diligencia tanto el articulante como el absolvente deberán de firmarlo para su identificación.

Desahogo Por exhorto, si el absolvente tiene su domicilio fuera de la jurisdicción de la junta que conoce del negocio, el oferente de la prueba deberá exhibir en el momento del ofrecimiento el respectivo pliego de posiciones y de admitirse la prueba la Junta previa calificación de legales de las posiciones, librara exhorto a la autoridad competente exhortada acompañado de sobre cerrado y sellado del que contenga el pliego de posiciones, del que deberá sacarse una copia y se guardara en el secreto de la junta.

Prueba Documental

Concepto.- Del latín documentum, "enseñanza, lección"; medio de prueba que consiste en un objeto mueble apto para representar un hecho, regularmente a través de la escritura.

"La concepción del documento como medio de prueba ha tenido una evolución que se inició con la concepción estructural que solo consideraba como documento lo escrito, y que ha culminado con la concepción funcional, la cual estima que debe de considerarse como tal todo objeto mueble que tenga como función representar un hecho o una idea. Esta función representativa se cumple regularmente a través de la escritura, pero también puede llevarse a cabo por otros medios. Así dentro de esta concepción funcional y amplia del documento, como objeto mueble apto para representar un hecho o una idea, se suele distinguir entre documentos literales o escritos, que son aquellos que cumplen su función representativa a través de la escritura y documentos materiales, que son los que realizan esta función por otros medios como sucede con las fotografías, las cintas cinematográficas, los registros dactiloscópicos., etc." (52)

Sin embargo el maestro Eduardo Pallares emite la siguiente opinión: "piensa que existe una diferencia sustancial entre las cosas que contienen algo escrito con sentido inteligible y las ya mencionadas que carecen del. El lenguaje humano en cualquiera de sus formas, ésta constituido por conceptos generales de uso universal, mediante los cuales los hombres se comunican entre sí, siendo aquél una nota especial del genero humano. Por esta circunstancia, no es lógico asimilar los documentos a las fotografías, a los discos de fonógrafo, películas de cine, que no tengan nada escrito.

(52) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit., Pág. 1201.

Si bien a una cinta magnetofónica o a un disco se le podrían considerar documentos por ser susceptibles de ser mostrados, si documento procede del verbo latino "docere" que significa "enseñar", no lo son en cuanto no reúnen el requisito de la escritura". (53)

En tal razón debemos entender por documento el objeto material en que obran signos escritos para dejar memoria de un acontecimiento.

Clases de Documentos.

Atendiendo a su origen y a las funciones de quien los expida se pueden clasificar en:

- a).- Documentos Públicos
- b).- Documentos Privados

Atendiendo a su valor intrínseco, es decir más allá de la convicción que pueda o no producir:

- a).- Originales.
- b).- Copias Simples.
- c).- Copias Fotostáticas o Faxes.

Atendiendo al Idioma:

- a). Documentos en idioma nacional (Español).
- b). Documento en idioma extranjero.

a). Documentos Públicos.

El procesalista Cipriano Gómez Lara apunta "El documento es de carácter público cuando es producido por un órgano de autoridad en ejercicio legítimo de sus atribuciones". (54)

El maestro José Becerra Bautista establece que documentos públicos "son los escritos que consignan en forma autentica, hechos o actos jurídicos realizados ante fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones y por ellos expedidos para certificarlos". (55)

El artículo 795 de la Ley de la materia establece: que son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

(53) Diccionario de Derecho Procesal Civil. Op. cit., Pág. 265.

(54) Cipriano Gómez Lara, Teoría General del Proceso. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1974, Pág. 275

(55) José Becerra Bautista. Op. cit., Pág. 136.

b).- Documentos Privados.

El maestro Eduardo Pallares establece "Por documento privado debe de entenderse el que procede de particulares que no ejercen función pública o de un funcionario cuando lo expide fuera de sus funciones". (56)

El artículo 796 de la Ley de la materia establece de una manera muy sencilla que los documentos privados son los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo 795.

Ofrecimiento de los documentos privados:

El artículo 797 establece que los originales de los documentos privados deberán de ser presentados por la parte oferente que los tenga en su poder, agregando que si dichos documentos son objetados en cuanto su autenticidad de contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento y en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Debiendo establecer que si el documento o documentos son objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma el medio de perfeccionamiento idóneo es en primer término la ratificación de contenido y firma a cargo del autor del documento. De la misma manera para el caso de que el autor del documento no reconociera como suya la firma del documento en cuestión en este caso la prueba idónea para acreditar lo contrario es la Pericial, probanza que más adelante será tratada.

Documentos en copia Simple o fotostática. Es valido la presentación de copias simples o fotostáticas de documentos, pero se impone la carga al oferente de perfeccionar, estos documentos mediante el cotejo y compulsas que deberá de realizarse con sus originales, debiéndose establecer de igual manera el lugar en donde se encuentran los documentos originales, ya que en el caso de que los documentos exhibidos en copias simples o copias fotostáticas no se objeten por la contraria a estos no se les puede dar valor probatorio en términos del criterio sostenido

"COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTICULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACIÓN DE LA". Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, estas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patron y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 801, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que estas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al

(56) Eduardo Pallares, Op. cit., Págs. 407- 408.

Efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que aquella no corresponda de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituye un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas. En efecto, aun cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptadas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.

Contradicción de tesis 80/90. Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Séptimo Tribunal Colegiado, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 3 de mayo de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 32/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Mogaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

"PRUEBA DOCUMENTAL. COPIAS FOTOSTÁTICAS, LA FALTA DE OBJECCIÓN A LAS, NO LES CONCEDE VALOR PROBATORIO". No por el hecho de que la prueba documental consistente en copias fotostáticas no sea objetada particularmente, debe conferírsele pleno valor probatorio, habida cuenta de que la falta de objeción no puede llegar al extremo de que una prueba que en sí no tiene dicho valor probatorio llegue a perfeccionarse por ese motivo, pues, precisamente corresponde al oferente acompañarla con los elementos suficientes para su perfeccionamiento y consiguiente valor legal, por lo que tal carga no puede ser convalidada por una omisión de la parte contraria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 412/92. Oscar Manuel Zurita Guzmán y otros. 17 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José, Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 238/92. Julio Cesar Villegas Méndez. 21 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José, Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 1013/91. Leonel Reyes Yobal. 13 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José, Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Amparo directo 23/93. Rodolfo Meza Márquez. 3 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 212/93. Ovidio Mendoza Rivas. 18 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Prueba Testimonial

Del latín Testimonium, atestación de una cosa, prueba o justificación.

La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona ajena, a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella, a esa persona se le denomina testigo.

Eduardo Pallares establece que "Testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que depone sobre sus percepciones sensoriales concretas, relativas a hechos y circunstancias preítritas". (57)

Carlos Arellano García establece en su tratado de Derecho Procesal Civil que la palabra "Testimonial es un adjetivo que deriva del sustantivo masculino testimonio. A su vez "testimonio es una palabra equívoca que significa tanto el documento en el que se da fe de un hecho, como la declaración rendida por un testigo. Por tanto, la prueba testimonial toma una de esas acepciones y se refiere a aquel medio crediticio por el que se pretende acreditar a través de declaraciones rendidas por testigos". (58)

Complementariamente entendemos por "testigo" a aquella persona que ha presenciado algún acontecimiento y que por ello está en condiciones de declarar sobre ello, además el testigo es un tercero diferente a quienes realizan directamente el acontecimiento.

Nuestra legislación laboral en sus artículos 813, 814, 815 establece los requisitos de ofrecimiento y desahogo de la prueba.

Estableciendo que la parte que ofrezca la prueba testimonial debe de cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará Los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la Junta que lo cite, señalando causa o motivo justificados que le impida presentarlos directamente;
- III. Si el testigo reside fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público a juicio de la junta podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en éste artículo en lo que sea aplicable. (Art. 813).

(57) IBIDEM, Pág. 686.

(58) Carlos Arellano García. Op. cit. Pág. 357.

En el caso de la imposibilidad de presentar a los testigos por el oferente, la Junta al preparar la prueba testimonial ordenará se cite al o los testigos en el domicilio señalado con el apercibimiento que de no asistir a la hora y fecha señalada para tal efecto, los hará comparecer por conducto de la policía y si se da el caso que no asista, le hará efectivo el apercibimiento y se ordenará hacerlo comparecer por medio de la policía para una nueva fecha que la misma junta debe de señalar. Artículo 814 de la Ley de la materia.

Si la parte oferente de la prueba se comprometió a presentar a sus testigos, la junta al señalar la hora y fecha para la recepción de la prueba, dictara apercibimiento a la oferente que para el caso de no presentar a sus testigos en la hora y fecha señalada para tal efecto se le tendrá por desierta la probanza.

Desahogo de la Prueba

El artículo 815 del Código Obrero establece las normas para el desahogo de la prueba Testimonial en los siguientes términos:

I. El Oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto por el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogara el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos estarán obligados a dar la razón de su dicho y la Junta deberá solicitarlo, respecto a las respuestas que no lleven ya en sí; y

IX. El Testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

De la misma manera si el o los testigos no hablan el idioma español, estos rendirán su declaración por medio de interprete, mismo que será nombrado por la propia Junta. Cuando El propio testigo lo solicite además de asentarse su declaración en español, deberá de escribirse en su propio idioma, por él o por el interprete.

Testigo único, en las reformas de 1980 se introdujo como novedad la figura del Testigo único, estableciendo el artículo 820 de la Ley de la materia que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Por lo que se puede establecer que la figura de Testigo único rompe con un principio elemental de la prueba testimonial, consistente en el contraste del dicho de dos o más personas, es decir que todos los testimonios sean fundamentalmente coincidentes; sin embargo con el testigo único es fundamental que su declaración debe de ser especialmente creíble.

Objeción o Tacha de Testigos, la ley en su artículo 818 establece que la objeción o tacha a los testigos se deberán de formular oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Estas objeciones o tachas se deben de entender como la impugnación de las circunstancias personales que concurren en un testigo y hacen que su dicho sea analizado por la Junta por tener alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad o por cualquier circunstancia que afecte la credibilidad del testigo.

Aun que la ley establece la forma en que se deben de realizar la objeción o tachas a los testigos, en la practica se formula como un incidente denominado Incidente de Tachas a testigos, el mismo que en la mayoría de los casos por ser la prueba testimonial un tanto tediosa en cuanto al tiempo que se ocupa para su desahogo. normalmente la Junta concede un término de tres días para que se presenten por escrito la objeción o tacha a testigos, debiendo en el mismo escrito ofrecer las respectivas pruebas en que se fundamenten las objeciones.

Prueba Pericial

En el proceso se pueden plantear situaciones que requieran para su debida apreciación y valoración, de la opinión de algún experto en alguna ciencia, técnica o arte de manera específica. Ya que es claro que las personas que integran las Juntas son peritos o expertos en derecho, existiendo otras cuestiones que les son ajenas y sin embargo tienen que conocer para poder pronunciarse y resolver el asunto planteado por las partes.

Pericial es lo propio de perito: es decir lo referente al perito, por tanto la prueba pericial es la que está basada en la intervención de peritos; y a su vez, perito es la persona física versada en una ciencia o arte.

La posesión de conocimientos específicos que no todas las personas poseen es lo que le da a una persona el carácter de Perito.

El procesalista Rafael de Pina define la prueba pericial como aquella "Que se lleva a efecto mediante el dictamen de peritos". (59)

Distinguiendo el mismo autor el concepto de perito como la "Persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al juez o tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo examen se requieren conocimientos especiales de mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media". (60)

La prueba Pericial se constituye como un medio auxiliar de los tribunales laborales para administrar justicia, por la sencilla razón de que es una prueba científica o técnica, que se prepara y produce en juicio para conocer la autenticidad de un hecho determinado del debate, en razón de que la esencia del hecho planteado no puede ser apreciado por el común de las personas.

La Prueba Pericial se encuentra regulada por la Sección Quinta del Capítulo XII. Siendo escueta ya que no la define, solo refiere sobre sus particularidades, ofrecimiento y desahogo de la misma.

Particularidades de la Prueba Pericial, el artículo 821 establece que la Prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte; el Artículo 822 establece los requisitos de los peritos, estableciendo que los peritos deben de tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe de versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán de acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Ofrecimiento de la Prueba. La Prueba Pericial deberá de ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes (Art. 823 LFT).

Nombramiento de los Peritos. Cada parte deberá de nombrar a sus peritos y la Junta para el caso nombrará al Tercero en discordia, sin embargo la Ley de la materia, con su paternalismo característico a la parte actora faculta a las Juntas para que estas le nombren uno directamente en el caso de que se den las siguientes Hipótesis:

Artículo 824 (LFT) La Junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I.- Si no hiciera nombramiento de perito;
 - II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
 - III.- Cuando El trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.
- Desahogo de la Prueba. El artículo 825 de la Ley de la materia establece las normas para su desahogo:

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

(59) Diccionario de Derecho. Op. cit. Pág. 241.

(60) IBIDEM, Pág. 241.

- I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará la nueva fecha, dictara las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- V. En caso de Existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Prueba de Inspección

La Inspección Judicial, "Es el examen o comprobación directa que realiza el juez o tribunal a quien corresponda verificar hechos o circunstancias de un juicio, cuya descripción se consigna en los autos respectivos, para dar fe de su existencia, así como de las personas, cosas o lugares que deban de ser examinados a proposición de las partes en contienda". (61)

Armando Porras López la define "La inspección Judicial, es el acto procesal en virtud del cual el Juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso". (62)

Ofrecimiento de la Prueba. Esta prueba se reglamenta por primera vez en forma amplia a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, al establecer el artículo 827 que el oferente de la prueba deberá de cumplir con los siguientes requisitos:

- a).- La parte que ofrezca la Inspección deberá de precisar el objeto materia de la misma;
- b).- El lugar donde deba de practicarse;
- c).- Los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben de ser examinados.

Al ofrecerse la prueba, deberá de hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma.

Néstor de Buen, establece en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo, la participación de los Terceros en la Prueba de Inspección, estableciendo "De acuerdo con la regla general de que los terceros están obligados a contribuir al esclarecimiento de la verdad, poniendo a disposición de las juntas los documentos que obren en su poder o acudiendo personalmente a los llamados para actuar como testigos, la ley señala que se le requerirá la presentación de los documentos y objetos que obren en su poder y que de no presentarlos se les aplicará medios de apremio". (63)

(61) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. cit. Pág. 1741.

(62) Armando Porras López . Op. cit. Pág. 293.

(63) Néstor De Buen L. Op. cit. Pág. 492.

Desahogo de la Prueba. Una vez admitida la prueba, la Junta dictará un proveído fijando día y el lugar para su desahogo, comisionándose al Actuario adscrito a la Junta a efectos de que lleve la diligencia, en términos de lo dispuesto por el artículo 829:

Artículo 829 (LFT). En el desahogo de la prueba de Inspección se observaran las normas siguientes:

- I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II.- El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben de inspeccionarse;
- III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de Inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón de autos.

Prueba Presuncional

Presunción.- "Del Latín praesumptio, acción y efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción".(64)

En el ambiente del proceso jurisdiccional, la presunción es utilizada por las partes y por el juzgador como una formula racional que permite llevar de los datos conocidos a conjeturar con mayor o menor solidez los datos desconocidos.

El maestro Cipriano Gómez Lara, alude al problema de la naturaleza jurídica de la prueba Presuncional señalando "Se ha dicho que en rigor la Presunción no es una prueba ni un medio de prueba. Indudablemente que la presunción no tiene materialidad, no esta en ninguna parte físicamente, y entraña un mecanismo de razonamiento de propio juzgador a través del cual por deducción o por inducción se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido. Por lo tanto el mecanismo de la presunción es un mecanismo meramente de raciocinio, repetimos, de deducción o de inducción lógicas y sólo en este sentido puede ser considerado como medio de prueba. En rigor se trata de una Excepción a la necesidad de probar, y entonces estamos ante la llamada presunción "juris et de jure"; es decir, la que no admite prueba en contrario o bien frente a una inversión de la carga de la prueba y entonces, estamos frente a la llamada presunción juris tantum". (65)

Clases de Presunciones. Las presunciones se clasifican en

- a).- Presunciones Legales
- b).- Presunciones Humanas.

(64) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. cit. Pág. 2517.

(65) Cipriano Gómez Lara. Op. cit. Págs. 278-279.

Son Presunciones Legales aquellos medios de prueba en cuya virtud, el juzgador, en acatamiento de la Ley, debe de tener como acreditado un hecho desconocido que deriva de un hecho conocido, probado o admitido. En esta clase de presunciones, el legislador se ha ocupado de establecer una vinculación obligatoria entre un hecho probado o admitido, hecho conocido, con otro hecho que debe deducirse obligatoriamente, por ser consecuencia legal del primero.

Son Presunciones Humanas aquellos medios de prueba en los que el juzgador, por decisión propia. O por petición de parte interesada, tiene por acreditado un hecho desconocido, por consecuencia lógica, de un hecho probado o de un hecho admitido.

En las presunciones legales la vinculación entre el hecho desconocido y el conocido deriva de la disposición legal que obliga a esa deducción, En las presunciones humanas la vinculación entre el hecho desconocido y el conocido para derivar el primero del segundo, se obtiene con base en los razonamientos lógicos que el juez debe de expresar.

El artículo 830 de la Ley de la materia, define la Presunción como la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro hecho desconocido.

Asimismo el artículo 831 (LFT), establece que hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Ofrecimiento de la Prueba, Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella. Artículo 834 de la Ley de la materia.

Prueba Instrumental de Actuaciones

La instrumental de Actuaciones, éste medio probatorio como lo establece la fracción VII del artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo, lo define el diverso 835 diciendo "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio".

De la misma manera el artículo 836 (LFT) establece que "La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

De lo anterior se puede advertir que no nos encontramos frente a una autentica prueba en que las partes tengan que cumplir con algún requisito de preparación, ofrecimiento y desahogo, ya que la Junta esta obligada a tomar en cuenta todas las actuaciones que conforman el juicio en que se actúa.

Prueba consistente en Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Este tipo de prueba tiene por objeto la demostración, a través de ciertos instrumentos indirectos, en tanto su resultado no se produce en el juicio mismo, la evidencia de sucesos captados a través de los sentidos tales como fotografías, cassettes, cintas de video o cualquier otro medio técnico.

De la misma manera dichos medios de prueba únicamente son enunciativos por la fracción VIII del Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, como probanzas admisibles en el procedimiento laboral, sin embargo la Ley omite regular el ofrecimiento, recepción y desahogo de estos medios de prueba, lo que ha ocasionado la multiplicidad de criterios de las juntas en cuanto a su admisión y desahogo, es decir a manera de ejemplo puedo señalar que existen Juntas que admiten el medio técnico con la sola enunciación de la prueba, otras juntas aceptan el medio técnico con el ofrecimiento y aportación de los elementos para su desahogo, es decir para el caso de ofrecerse un cassette de audio en ese momento de igual manera se deberá de exhibir la grabadora para su reproducción, ya que la omisión de tales elementos Contrae la declaración de la deserción de la prueba, con fundamento por lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley de la materia.

3.- Carga de la Prueba

El maestro Eduardo Pallares en su tratado de Derecho Procesal Civil, establece "La carga de la prueba consiste en la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos si quieren obtener una Sentencia favorable a sus pretensiones". (66)

En el proceso laboral una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, favoreciendo a la parte trabajadora.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte imputa al patrón una carga de prueba que las Juntas manejan con cierta libertad, es decir 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 documentos que de acuerdo a 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.

De igual manera el segundo párrafo del artículo señalado, se establece de manera específica la carga de la prueba a cargo del patrón cuando exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo

(66) Eduardo Pallares. Op. cit. Pág. 834.

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. Pago de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de la prima 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.

No obstante lo anterior es de especial importancia establecer que a través del tiempo se han establecido diversos criterios por los Tribunales Colegiados de Circuito en los cuales le atribuyen la carga de la prueba al trabajador y a manera de ejemplo me permito citar los siguientes:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA". Si bien de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, en todo caso corresponder al patrón probar su dicho cuando exista controversia respecto del contrato de trabajo, tal exigencia se refiere a la demostración de las condiciones individuales de labores o garantías mínimas del contrato individual de trabajo, bajo las cuales el subordinado ha de prestar sus servicios, relacionados en el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, a cuyo caso no puede asumirse la obligación de probar las condiciones de trabajo previstas en un contrato colectivo de trabajo, por que estas no encuentran su origen en la ley sino en el acuerdo de voluntades tendido entre el patron y el sindicato que representa el interés profesional de sus trabajadores, así; que tratándose de prestaciones previstas en el pacto colectivo, es el actor y no el demandado quien debe soportar la carga de probar.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO

Amparo directo 143/92. Alejandro Soto Carrillo. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 625/92. Graciela Sandival Muñillo. 20 de enero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 677/92. Francisco Zepeda Salguero. 3 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 139/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 302/93. Gabriel González Macías. 23 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos.

Tesis III T J/13. Gaceta número 70. Pág. 65. véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII- Octubre, Pág. 315.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte TCC. Tesis: 811. Página 581.

En el mismo sentido, en esencia, las tesis de los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Primero del Decimo Noveno Circuito y Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicadas, respectivamente, en las Gacetas del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, números 61, página 79;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

54, página 73; y 79, página 37, con los títulos "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE." y "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE."

"PRESTACIONES EXTRALEGALES, NO POR EL HECHO DE RECLAMARSE ESTAS, TODAS LAS CARGAS PROCESALES DEL JUICIO DEBEN SER PROBADAS POR EL TRABAJADOR". Si bien es cierto que tratándose del reclamo de prestaciones extralegales corresponde la carga de la prueba al trabajador respecto a su existencia, ello no debe entenderse de una manera absoluta, pues es necesario atender a los términos de la controversia a fin de derivar cuáles son los aspectos de ésta que deben ser probados y de esta manera estar en posibilidad de arrojar las cargas probatorias en los términos en que la ley de la materia lo previene.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1063/91. Ferrocarriles Nacionales de México, 6 de marzo de 1991. Unanimitad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Amparo directo 3983/97. María Guadalupe Infante Díaz y otros, 21 de mayo de 1997. Unanimitad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

Amparo directo 4893/97. Moisés Bravo Rosas, 18 de junio de 1997. Unanimitad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

Amparo directo 2783/98. Petróleos Mexicanos, 30 de junio de 1998. Unanimitad de votos. Ponente: Fernando Andrés Ortiz Cruz. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

Amparo directo 10163/99. Maximino Bello Merino, 10 de noviembre de 1999. Unanimitad de votos. Ponente: Miguel Cajero Díaz, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Raúl Molina Zamano.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI. Febrero de 2000. Tesis: I.3o.T. J/14. Página 970.

"HORAS EXTRAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE EL PATRÓN LE ASIGNO UNA JORNADA DE TRABAJO DISTINTA A LA QUE INICIALMENTE TENIA". De conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia con respecto a la duración de la jornada de trabajo, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, por lo que si no demuestra que salvo trabajó la jornada legal, debe cubrir el tiempo extraordinario que se le reclama. Sin embargo, esa regla procesal en materia de pruebas no es aplicable, si el trabajador afirma que inicialmente laboraba en una jornada legal y con posterioridad el patrón le cambió el horario de trabajo y con base en ello reclama el pago de horas extras, toda vez que en esa hipótesis se revierte en el trabajador la carga probatoria para acreditar tal afirmación, en virtud de que la modalidad de las circunstancias en que apoya su reclamo, hacen que la misma rebasa los límites del supuesto previsto en el dispositivo legal invocado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11369/95. Bertario Sánchez Trinidad. 9 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José, C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 12799/95. Elvira Pérez Martínez. 4 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Amparo directo 4499/96. María Guadalupe Luna Serrano y otro. 9 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 5599/96. Distribuidora e Impulsora Comercial Conasupo, S.A. de C.V. 6 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 5849/96. Bernardo Guerrero Sánchez. 13 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Orlando José, Vázquez González.

Novena Época. Tribunales Colegados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV. Julio de 1996. Tesis: 1.96.T./17. Página 310

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XI. enero de 2000. página 20. tesis por contradicción 2a.J. 14099. de rubro "HORAS EXTRAS. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO AUN EN EL SUPUESTO EN QUE EL TRABAJADOR AFIRME QUE LE FUE MODIFICADO SU HORARIO DE LABORES."

"PRIMA DOMINICAL. CORRESPONDE AL ACTOR DEMOSTRAR HABER LABORADO LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO". No corresponde al patrón justificar que los días de descanso obligatorio sus empleados no laboraron, sino que la carga de la prueba le atañe al propio trabajador de justificar que labora los domingos para tener derecho a la prima dominical, pues de lo contrario se le impondría al demandado la obligación de probar un hecho negativo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 1119/93. Senavio Gutiérrez Castellanos. 7 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 175/96. Margarita Perales García. 30 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 176/96. Mnerales y Materiales Industriales, S.A. de C.V. 9 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Novena Época. Tribunales Colegados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI. Febrero de 2000. Tesis: IV.3o.13 L. Página 1101

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Tomo V. Materia del Trabajo. página 642. tesis 923. de rubro: "SEPTIMO DIA. CARGA DE LA PRUEBA DEL TRABAJO EN EL."

Esta tesis se publicó en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IV. octubre de 1996. página 587. Se publica nuevamente a petición del Tribunal Colegiado, con las correcciones que el mismo

Indicó, en acatamiento a la ejecutoria dictada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 31/97.

4.- Prueba en Contrario

Prueba en contrario aunque la doctrina ni Ley Federal del trabajo, definen y mucho menos tratan respecto a la llamada prueba en contrario, sin embargo se desprende del tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, cuando establece "Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

"DEMANDA CONTESTACIÓN EN SENTIDO AFIRMATIVO. EFECTOS". Conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, la carga probatoria le corresponde al patrón cuando se lo ha tenido por contestada en sentido afirmativo la reclamación para desvirtuar los hechos que se tuvieron por ciertos, presunción que tiene el carácter de confesión ficta y que hace prueba plena, si no se encuentra en contradicción con alguna otra probanza; por tanto, la parte trabajadora no tiene por que, ofrecer pruebas, ya que no existe controversia, interpretación a contrario sensu que se hace de la fracción I, del artículo 880 de la Ley Laboral, además de inferirse también del numeral 879 de la misma. En consecuencia, es suficiente que se tenga por contestada la demanda afirmativamente, para que procediendo la acción, se condene a la parte patronal si no rinde ninguna prueba en contrario.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3950/87. Emma Olay Flores. 16 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 3710/87. Mariacruz Villeda viuda de Zamudio. 17 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 10765/90. Proveedora de Plaguicidas Mexicanos, S.A. y otros. 14 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.

Amparo directo 1265/91. Francisco García Rodríguez. 4 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Amparo directo 9435/92. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. 1o. de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José, Francisco Cilia López.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 61. Enero de 1993. Tesis: 1.5o.T. J/34. Página 76.

De la misma manera en el caso de la prueba confesional, en el supuesto de no asistir el absolvente a la audiencia respectiva estando debidamente notificado, se le hará efectivo el apercibimiento, declarándosele confeso fictamente de las posiciones que hayan sido calificadas de legales, estableciéndose que la confesión ficta admite prueba en contrario.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"CONFESSIONES FICTAS CONTRADICHAS ENTRE SÍ, VALOR PROBATORIO DE LAS". La confesión ficta que surge cuando una de las partes en el juicio no comparece a absolver posiciones, constituye simplemente una presunción que admite prueba en contrario. En ese tenor, cuando en el juicio laboral se desahogan fictamente las confesionales de las dos partes en conflicto y de ellas se desprenden extremos contrarios en cuanto a un hecho determinado, se anula la presunción que en cada caso se actualiza y, en consecuencia, ambas pruebas carecen de eficacia probatoria a efecto de acreditar el hecho de que se trate.

Amparo directo 667/94. Rafael Solís Rangel y otros. 15 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIII. Mayo de 1991. Página 419.

De lo anterior puedo establecer que la Prueba en contrario no es más que aquella probanza ofrecida y admitida y que tiene por objeto destruir la presunción creada por tener por contestada la demanda en sentido afirmativo o por haber sido declarado fictamente confeso.

5.- Valoración de la Prueba

Como quedo establecido al principio del presente Capítulo, la doctrina ha determinado la existencia de tres sistemas de prueba que son: Sistema de Prueba Libre, Sistema de Prueba Legal o Tasada y Sistema de Prueba Ecléctico, siendo éste el primer sistema el que aplican nuestros tribunales.

En México los tribunales laborales que son quienes administran la justicia laboral, al momento de pronunciar el Laudo que pone fin al juicio, están obligados a cumplir con los lineamientos establecidos en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que sin lugar a dudas el sistema de valoración de las pruebas el denominado Prueba Libre, en efecto el precepto en mención dispone:

Artículo 841(LFT) Los laudos se dictaran 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Podemos agregar que como toda autoridad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están sujetas a las disposiciones de nuestra Carta Magna, por lo que al valorar las pruebas rendidas en juicio, deben de motivar y fundamentar sus razonamientos para concederles o negarles valor probatorio, por que a pesar de las opiniones diversas de quienes consideran a las Juntas como Tribunales de Conciencia o de equidad, en México son verdaderos Tribunales de Derecho.

CAPITULO V

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

- 1.- Concepto y Objeto
- 2.- Buena Fe del Trabajador
- 3.- Buena Fe del Demandado
- 4.- Fundamento Jurídico
- 5.- Reversión de la Carga de la Prueba
- 6.- Criterios establecidos por Tribunales Colegiados
(Jurisprudencia)

1.- Concepto y Objeto

El ofrecimiento de Trabajo es una figura jurídica no contemplada ni regulada por la Ley Federal del Trabajo, misma que se regula actualmente por los criterios establecidos en las tesis de Jurisprudencia y jurisprudencia emitidas tanto por los Tribunales Colegiados de Circuito, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El ofrecimiento de trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por actual Segunda, como una institución sui generis, que nace de la buena fe del patrón para que el trabajador continúe laborando por que no fue despedido, por lo que las Juntas en primer término establecieron criterios en el sentido de que la consecuencia de la oferta de trabajo realizada por el patrón revertía la carga de la prueba al trabajador si éste acepta el trabajo ofertado, criterios que a través del tiempo han sido regulados por las Tesis y Jurisprudencias establecidas tanto por los Tribunales Colegiados de Circuito como por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación. La naturaleza del Ofrecimiento de Trabajo corresponde a la de una propuesta u oferta realizada de buena fe por el patrón al trabajador que aduce haber sido despedido, asimismo es de establecerse que el ofrecimiento de trabajo no constituye una Excepción, ya que el mismo no tiende a destruir la acción, constituyéndose únicamente en una defensa utilizada por la parte demandada.

Por lo anterior puedo establecer que el ofrecimiento de Trabajo se puede definir, como la manifestación realizada por el patrón demandado, al trabajador o actor, ofertándole que la relación o Contrato de trabajo continúe en los mismos términos y condiciones en que lo venía realizando hasta el momento en que alega el actor que fue despedido injustificadamente, siendo una forma de respetar el derecho de permanencia en el trabajo.

El objeto que persigue la parte demandada al ofrecer el trabajo al actor, es en primer término que la relación o Contrato de trabajo continúe, es decir evidenciar el verdadero animo del patrón de que el trabajador se reincorpore a su trabajo y por ende demostrar con ésta acción que éste último no fue despedido y como consecuencia jurídica revertir la carga de la prueba al trabajador, es decir el trabajador le corresponde probar que fue despedido injustificadamente por el patrón.

A continuación me permito transcribir los criterios sostenidos por nuestros tribunales de alzada.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS O CONDICIONES PARA CONSIDERARLO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO". El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que la regule, y tiene un sentido específico que requiere determinados presupuestos o condiciones y que tiene igualmente efectos singulares de gran trascendencia procesal, pues para que esta figura se surta se requiere, en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado, en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo y, en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Las consecuencias de tal ofrecimiento efectuado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte al trabajador la carga de la prueba del despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 763/98. Gabriel Pérez Aguirre, 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.
 Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Enero de 1999. Tesis: VII.2o.A.T.17L. Página 877.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO". El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no haberse privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Marzo de 1999. Tesis: 2a./J. 20/99. Página 127.

Contradicción de tesis 80/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de jurisprudencia 20/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

"REINSTALACIÓN DERIVADA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, VIOLACIONES EN LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO". Si se combaten en amparo directo violaciones relativas a la reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo, deben estimarse inatendibles, en el entendido de que tales

Violaciones no encuadran en ninguna de las hipótesis previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, en cuanto se refieren a violaciones a las leyes que rigen el procedimiento, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que regule la figura del ofrecimiento de trabajo y, por el contrario, ésta deriva de la jurisprudencia número 158, sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 107 del Tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, bajo el rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA,"; por tanto, tal ofrecimiento no debe considerarse como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada ni como una excepción, sino que se trata de un acto que puede calificarse de conciliatorio, en el cual el patrón simplemente propone la continuación de la relación laboral; entonces, sus consecuencias, en cuanto al propio procedimiento concierne, deben ser impugnadas, en su momento, mediante juicio de amparo indirecto como actos dictados dentro del procedimiento y que son de imposible reparación, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, ya que tales cuestiones no podrán en forma alguna ser retomadas ni consideradas en el laudo que se dicte al resolver la controversia, sino que la autoridad responsable sólo se ocupar, en éste, de calificar el ofrecimiento de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10486/97. Fernando Salvador Silva, 2 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Noviembre de 1997. Tesis L6o.T-43 L. Página 509.

"REINSTALACIÓN, LUGAR, TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE DEBE HACERSE". Si con motivo de un juicio laboral, en el que el trabajador demanda la indemnización por despido injustificado, el patrón niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la aceptación que el trabajador hace de ese ofrecimiento implica que la reinstalación debe producir todos los efectos legales que derivan de la ley y del contrato. Si una vez reinstalado el trabajador, el patrón impide el desarrollo del trabajo mediante actos que lo imposibilitan a aquel realizarlo, o lastiman la dignidad del trabajador, el patrón incurre en la causal de rescisión de la relación del trabajo conforme a lo previsto por la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 5793/81. Raul Sanchez Luna, 31 de marzo de 1982. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 157-162 Quinta Parte, Página 15.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, EXCEPCIONES OPORTUNAS". Para que opere únicamente se requiere que el patrón demandado ofrezca el trabajo en las mismas condiciones y términos en que su contraria lo venía desempeñando, pero tal actitud no sujeta a aquel a no oponer excepciones. Porque entonces se le garantiza el derecho de defenderse y ese actuar implicaría reconocimiento tácito de la acción ejercitada.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 65/82. Manuel Enriquez Ramos. 15 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Figueroa Cacho. Secretaria: Ana Bertha Antúnez de Paz y Puente.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página 171.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN MEDIO PROBATORIO QUE PUEDA SER OBJETADO COMO TAL". El ofrecimiento de trabajo no constituye un medio probatorio y por ende, no puede ser objetado como tal, pues aquél consiste en una propuesta del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio; ofrecimiento que debe ser analizado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en concreto y en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias relativas y todas aquellas situaciones o condiciones que permitan concluir, de manera prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, o bien, si tan sólo se persiguió burlar la norma que le impone la obligación de probar la justificación del despido; estudio que evidentemente debe hacerse al dictarse el laudo, a fin de determinar en quién recae la carga probatoria respecto de la acción principal. Por lo anterior, es correcto que la Junta responsable analizara al dictar el laudo, si el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena o mala fe, sin que ello resultara contradictorio en modo alguno con el hecho de que en la audiencia respectiva, se hubiese acordado por la responsable que se diera vista a los actores con tal ofrecimiento, efectuado en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 15/96. Miguel Ortega Sigala y otra. 7 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Natalia López López.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Septiembre de 1996. Tesis XVII.2o.20 L. Página 682.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO". De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento con relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta

Al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concierne a la procedencia de la acción de reinstalación.

Octava Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 301, Página 199.

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

La etapa de Demanda y Excepciones, es el momento procesal oportuno y precisamente al dar contestación a la demanda o en el momento de contrarréplica, en la cual la parte demandada debe de realizar el ofrecimiento de trabajo a la parte actora en los mismos términos y condiciones en que el actor lo venía desempeñando, e inclusive puede mejorar las condiciones de trabajo, ya que de lo contrario si se ofrece el trabajo alterando las condiciones de trabajo en perjuicio del actor, se le tendrá como un ofrecimiento realizado de mala fe y como consecuencia no se le revierte la carga de la prueba a la parte actora, en tal razón la parte demandada le corresponderá acreditar que el actor no fue despedido.

Lo anterior es reforzado con los criterios establecidos por nuestros Tribunales de alzada

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO". Es en la audiencia de demanda y excepciones cuando con oportunidad procesal debe hacerse el ofrecimiento del trabajo del patrón al trabajador que alega despido, por ser cuando queda fijada la litis y se está en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 56/87. Donaciano López Marroquín. 27 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: J. Raúl Correa Maldonado.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte. Página 232.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE". Cuando el patrón controvierte los hechos de la demanda negando el despido injustificado, el momento oportuno para ofrecer la reinstalación al trabajador no es durante la etapa de conciliación, sino en la demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio es en la que se fija la litis y el órgano laboral está en condiciones de establecer a qué parte corresponde la carga de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 144/84. José Antonio Cruz Mendoza. 24 de enero de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguilera. Secretario: Fernando Vázquez García.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página 575.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRECLUYE EL DERECHO DE OFRECERSE SI NO SE HIZO AL CONTESTAR LA DEMANDA". De acuerdo al principio de concentración, previsto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que conforman múltiples artículos de dicho ordenamiento, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilación procesal y contribuir a la expeditez de las resoluciones y por ello la contestación a la demanda laboral debe formularse en un acto continuo. Conforme al dispositivo 878 de la Ley en cita, en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se sigue un orden lógico, al exigirse darle la palabra al actor para la exposición de su demanda, ratificándola o modificándola, e inmediatamente después, el demandado proceder a dar contestación a la misma, oponiendo sus excepciones y defensas, sin que la ley permita alteración alguna de ese orden lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a las partes les corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer en el mismo procedimiento, por lo que una vez ratificada la demanda y expuesta la contestación, la parte demandada ya no puede ofrecer el trabajo al actor si no lo hizo al contestar la demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia relativa.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 597/95. Mexalit Industrial, S.A. de C.V. 31 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III. Abril de 1996. Tesis: IV.3o.27 L. Página: 426

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES LEGAL EL CONTENIDO EN EL ESCRITO DE CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, AUN Y CUANDO NO SEA RATIFICADO EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY (INTERRUPCIÓN DE LA TESIS PUBLICADA BAJO EL RUBRO "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, EL CONTENIDO EN EL ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA, SI NO SE RATIFICA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY.)". En virtud de que los artículos 689, 692, 693, 719 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, establecen, en lo conducente, la figura de la representación convencional, así como que las notificaciones hechas al apoderado surten los mismos efectos de la notificación directa, y autorizan a que el demandado dé contestación a la demanda por escrito con la obligación de entregar copia simple al actor de la misma, disponiendo que en tal contestación dicho demandado oponga sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes; debe concluirse que es válido aceptar que el conocimiento directo por parte del trabajador del ofrecimiento del trabajo que le haga en su caso la patronal, se logra de igual forma aun y cuando el relatado ofrecimiento sea realizado mediante el escrito de contestación a la demanda, de cuyoemplar le es entregada una copia al actor ya sea en forma directa o por conducto de su apoderado, atento a que con ello no se vulneran de ninguna manera sus derechos de defensa, máxime si se toma en cuenta que si bien el propósito del ofrecimiento del trabajo es en principio obtener una conciliación que tienda a propiciar la terminación de la controversia de despido injustificado planteada por el trabajador, cierto resulta que la negativa de tal des-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

adicionada al ofrecimiento del trabajo, constituye sin lugar a dudas una manifestación tendiente a desvirtuar el hecho fundamental de la acción derivada del despido injustificado, propio de la etapa procesal en que se fija la litis, como lo es la de demanda y excepciones. Por lo antes considerado se interrumpe la tesis al rubro procesada, publicada en la página 322, del Tomo X correspondiente al mes de octubre de 1992, de la Octava Época del Semanario Judicial de la Federación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 49/98. Javier Loya Chávez. 26 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Rivera Corella. Secretario: Manuel Vigilante Pérez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Diciembre de 1998. Tesis XVII.1o.4 L. Página 1038.

Es importante establecer que debido a la diversidad de criterios sostenidos por nuestros tribunales del trabajo, existe un criterio sostenido por el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, en el mismo que se ha establecido que el momento procesal oportuno para que la parte demandada realice el ofrecimiento de trabajo lo es en la etapa de Conciliación, ya que de no realizarlo en esta etapa en el momento que la junta califique el ofrecimiento se tendrá ofrecido de mala fe, de la misma manera el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ha sostenido la tesis de que no es inoportuno ni debe de calificarse de mala fe el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón en la etapa de Conciliación, criterio que en lo particular no comparto ya que en mi opinión la etapa de Conciliación como quedo establecido al analizar dicha etapa en el Capítulo respectivo del presente trabajo, la Conciliación es de carácter administrativo y no puede haber consecuencias procesales, amén de que la Conciliación tiene por objeto que las partes en el proceso lleguen a un acuerdo, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso, es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

De la misma manera es importante destacar que a la etapa de Conciliación las partes comparecerán personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, salvo el caso de personas jurídicas quienes por su naturaleza comparecen representadas por su apoderado, es decir el trabajador debe de comparecer personalmente y por ende queda en total desventaja al no encontrarse asesorado, para manifestarse respecto al ofrecimiento de trabajo, aclarando que si bien es cierto la aceptación al ofrecimiento de trabajo debe de ser una decisión personalísima del propio trabajador, también es cierto, que su apoderado puede pronunciarse respecto al ofrecimiento y más aún en el momento del pronunciamiento de la aceptación o no aceptación, el trabajador debe de estar asesorado a efectos de analizar si el ofrecimiento tiene alguna circunstancia que pueda determinar que se trata de un ofrecimiento de trabajo realizado de mala fe. Por lo que en mi muy particular punto de vista dicho criterio es erróneo, ya que el ofrecimiento de trabajo debe de realizarse en la etapa de Demanda y Excepciones y precisamente al dar contestación a la demanda o al realizar la contrarréplica, que son los elementos con los que queda establecida la litis.

DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRÓN. MOMENTO LEGALMENTE OPORTUNO PARA HACERLO EN TÉRMINOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La junta no viola los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no revertir la carga de la prueba del despido injustificado al trabajador a pesar de que el ofrecimiento del trabajo se haga por la parte demandada en la audiencia de demanda y excepciones, si es en donde comparece por primera vez en juicio, aun cuando sea cierto esto último, si de las constancias respectivas aparece que también pudo haber ocurrido a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas celebrada ante la Junta Municipal Permanente de Conciliación y no lo hizo aun cuando fue oportuna y legalmente notificada. Luego, si el juicio laboral se inició ante esta última autoridad, en términos de lo dispuesto por el artículo 748 de la ley de la materia, era en esa audiencia de conciliación en que la parte demandada debió ocurrir a hacer el ofrecimiento del trabajo al actor, en las mismas condiciones que lo desempeñaba, para de esta manera lograr un avenimiento o arreglo, de conformidad con la fracción III del invocado precepto legal, en relación con la fracción I del artículo 753, precisamente por ser la etapa procesal conciliatoria por excelencia. Al no haber avenimiento entre las partes, por la inasistencia de la demandada, y decretar la Junta Municipal del conocimiento la remisión del expediente a la Local de Conciliación y Arbitraje, en ese momento concluyo la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la Junta Especial a quien le fuere turnado aquel abrió el periodo de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del artículo 757 de la ley en consulta, es indiscutible que si esta audiencia la empresa ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venia desempeñando, tal ofrecimiento resulta moderante, por extemporáneo, para revertir la carga de la prueba por despido injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 307/72. Lucio Gallegos García. 20 de abril de 1972. Unanimidad de votos. Ponente Carlos Bravo y Bravo.

Amparo directo 1216/72. Bufete Industrial Construcciones S.A. de C.V. 11 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente Armando Maldonado Cisneros.

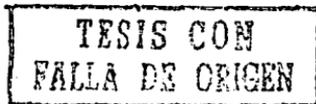
Amparo directo 2/73. Teodoro Sánchez del Angel. 26 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente Ignacio Cal y Mayor G.

Amparo directo 342/73. Talleres Veracruz Construcciones Mecánicas S.A. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Chan Vargas.

Amparo directo 110/73. Macario y Armando Cruz Martínez. 19 de julio de 1973. Unanimidad de votos. Ponente Ignacio M. Cal y Mayor.

OFRECIMIENTO DE 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 quien corresponde la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.



Amparo directo 83/92. Filiberto Martínez Loeza. 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 482/87. Juan Avila Molina. 01 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente Eric Roberto Santos Partido. Secretario Manuel Acosta Tzintzun.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO". En los casos en que el trabajador ejercita acción por despido injustificado y el patrón llega el mismo ofreciendo el trabajo en iguales términos y condiciones en que se venía desempeñando, tal ofrecimiento no es inoportuno ni puede estimarse de mala fe porque se haga en el período conciliatorio, toda vez que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones es un todo y, por lo tanto, en cualquiera de sus etapas puede hacerse válidamente ese ofrecimiento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1636/79. Daniel González Robles. 30 de junio de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Norberto Baños Ortiz. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 139-144 Sexta Parte. Página 62.

Una vez que la parte demandada ha realizado el ofrecimiento de trabajo, la Junta de Conciliación deberá de requerir al Actor para que manifieste lo que a su derecho convenga a efecto de que se pronuncie en cuanto a la aceptación del trabajo; si fuese el caso de que el trabajador en ese momento no quiera realizar pronunciamiento alguno respecto a la aceptación del ofrecimiento del trabajo, debe solicitar término para realizar dicha manifestación, por lo cual, la Junta de Conciliación le debe de otorgar tres días hábiles para que la parte actora se manifieste en relación al ofrecimiento de trabajo.

"REINSTALACIÓN. NECESIDAD DE DAR VISTA EN FORMA PERSONAL AL TRABAJADOR CON EL OFRECIMIENTO RELATIVO". El ofrecimiento de reinstalación aunque no es una excepción de la prueba de acuerdo a la forma en que se haga, determinar a cual de las partes en contienda le corresponde la carga de la prueba en el juicio laboral; sin embargo, también es cierto que para que se perfeccione ese ofrecimiento en cuanto a sus efectos intra procesales, resulta necesario que la Junta laboral pregunte al trabajador si acepta o no la reinstalación propuesta. Es evidente que dada la naturaleza del ofrecimiento de reinstalación, la misma debe ser resuelta en forma personalísima por el trabajador, ya que sólo a este le incumbe determinar si regresa o no a la fuente laboral. Ahora bien, el ofrecimiento de reinstalación debe hacerse dentro de la fase de demanda y excepciones; luego entonces, cuando en esta fase el trabajador no comparece personalmente, sino únicamente a través de apoderado, el tribunal laboral tendrá que acordar darle vista al susodicho trabajador, para que dentro del término de tres días, de conformidad con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, manifieste lo que a su derecho convenga, apercibiéndolo que de no exponer nada al respecto, se le tendrá por conformado con el mencionado ofrecimiento de reinstalación.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 56/92. Rosalío Flores Rufio. 12 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zuleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación
Tomo: X. Agosto de 1992. Tesis: VI.3o.125 L. Página 612.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE SER CONOCIDO PERSONALMENTE POR EL TRABAJADOR Y NO A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL." Cuando en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones del juicio laboral el patrón ofrece continuar con la relación laboral en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, y en ausencia del trabajador es su representante legal quien rechaza esa oferta aduciendo que se hace de mala fe, ello implica contrariar la esencia del artículo 876, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la intención del legislador fue dar todas las posibilidades para que se llegue a un arreglo antes de entrar en conflicto litigioso. Ahora bien, cuando el motivo a debate consiste en determinar si hubo o no despido injustificado, el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón es un punto esencial de una posible conciliación, entonces, es por ello que tal ofrecimiento deba ser conocido personalmente por el trabajador para que de manera frontal determine si acepta o no continuar con la relación de trabajo, por tanto, es incorrecto que el representante legal de la parte obrera decida una cuestión tan importante, pues aun cuando tiene conferida su representación jurídica, ello no implica que refleje la voluntad personalísima del trabajador.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 93/91. Diana Guadalupe Cortina Hernández. 9 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servín.

Amparo directo 65/94. Guillermo Farell Castillo. 17 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretaria: Susana Moreyra Lovillo.

Amparo directo 121/91. Alvaro Zapata Reyes. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: José Hoviberto Pérez García.

Amparo directo 211/94. Marcelino Maldonado Méndez. 10 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretaria: Gina Estela Coccopterl Gómez.

Amparo directo 309/94. Clemente Báez Pérez. 18 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Arturo Ortega Garza.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 82, Octubre de 1994. Tesis XIX.2o. JA. Página 67.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO CONCURRE EL TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE LEY A TRAVÉS DE SU APODERADO PERO AQUEL NO ASISTE A LA PREINSTALACIÓN, EFECTOS". Cuando el trabajador no comparece a la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, sino que lo hace a través de su apoderado, a quien le fue debidamente notificada la fecha y hora en

Que tendría verificativo, y en la misma audiencia se le ofreció el trabajo, aun cuando haya sido en el escrito de contestación de demanda y de que además dicho trabajador no haya comparecido a la diligencia de reinstalación, debe concluirse que el trabajador no estuvo de acuerdo con ningún tipo de conciliación, por lo que es lógico pretender que la Junta le notifique personalmente un ofrecimiento, ante su manifiesta falta de interés en cualquier convenio, dada su inasistencia, tanto a la audiencia respectiva como a la reinstalación, corroborando con tal actitud su desinterés al respecto, Razón por la que correctamente se le debe tener por no aceptada la reinstalación en el empleo, ya que conforme al artículo 685 de la ley aplicable, las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 757/95. Pedro Manuel López Manzanero y Moisés Falcón López. 25 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Hernández Pina. Secretario: Salvador Fernández León.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III. Abril de 1996. Tesis X.1o.24 L. Página 427.

"DESPIDO. VISTA INNECESARIA AL TRABAJADOR DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO". Si durante la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia a que alude el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, se entregó al actor copia del escrito de contestación de la demanda en el que el patrón negó el despido que le fue atribuido y formuló el ofrecimiento que propone al trabajador su empleo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, era innecesario dar vista al demandante con dicha proposición, pues éste quedó perfectamente enterado al reproducirse durante la audiencia el escrito que contiene la propuesta del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 559/92. Omnibus de Oriente, S.A. de C.V. 26 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: José Heriberto Pérez García.

Amparo directo 483/92. Miguel Vázquez González. 17 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: José Heriberto Pérez García.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación Tomo XI. Abril de 1993. Página 242.

Asimismo, si la manifestación del trabajador es positiva, es decir si acepta el trabajo, la Junta de Conciliación señalará fecha y hora, para el efecto de que se lleve a cabo la diligencia de Reinstalación, dictando los apercibimientos de que para el caso de que el trabajador no comparezca a la diligencia de reinstalación perderá su derecho a ser reinstalado, de la misma manera se apercibe a la demandada en caso de oposición a la reinstalación se le tendrá por ofrecido de mala fe el trabajo que le ofrece al actor, por tal razón se comisiona para tal efecto al actuario adscrito a la Junta de Conciliación, citando al trabajador a las instalaciones de la Junta para que se presente en unos casos con dos horas de anticipación y en otros casos con una hora de

Anticipación a la hora y fecha señalada para la diligencia de reinstalación a efecto de que se asocie del C. Actuario y se trasladen al domicilio en donde fue ofrecido el trabajo.

Estando en dicho lugar el actuario requerirá al representante legal de la parte demandada y hará de su conocimiento el motivo de la diligencia, asimismo le dará el uso de la voz para que se manifieste respecto al ofrecimiento de Trabajo realizado al actor en la audiencia respectiva, acto continuo le dará la palabra al trabajador para que manifieste lo que a su derecho convenga, levantándose el acta circunstanciada respectiva y en la cual quedará asentado las manifestaciones que en ese momento realicen tanto la parte demandada como la parte actora y el actuario dará fe de las circunstancias en las cuales quedo reinstalado física y materialmente el trabajador. Lo anterior trae como consecuencia jurídica que en primer término se corten los posibles Salarios Caídos y en segundo lugar agotar el procedimiento, teniendo como premisa que la Junta al momento de dictar el laudo califique la Buena o Mala fe del ofrecimiento según las circunstancias, con lo cual se determinara si se revierte o no la carga de la prueba al trabajador.

2.- Buena Fe del Trabajador

Como ya ha quedado establecido la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo no esta regulada por la Ley Federal del Trabajo, y los tratadistas del derecho laboral son omisos en el estudio y análisis de la misma, no se conoce a ciencia cierta desde cuando y como se instituyo en nuestro derecho laboral, sólo se puede conocer y definir a través de las tesis de jurisprudencia emitidas por los Tribunales Colegiados y la Suprema corte de Justicia de la nación, que por cierto son muy prolíficas, sin embargo las mismas, desde mi particular opinión no son concretas, en virtud de que existen demasiados criterios que de alguna manera crean confusión entre los litigantes, no obstante lo anterior, entiendo que la buena fe del trabajador radica en el animo e interés del trabajador para continuar con la relación o contrato de trabajo que el patrón le oferta de buena fe, sin embargo debo de confesar que es sumamente difícil que éste hecho en la realidad se de, es más tal circunstancia me atrevo a calificarla de ilusa y fantasiosa, ya que se debe de tener presente que si el trabajador en su demanda alega un despido injustificado, y el patrón demandado le ofrece el trabajo, el actor no cree más en su patrón, por lo que la relación de trabajo jamás puede ser igual después del despido injustificado invocado por el propio trabajador.

De igual manera debo de establecer que de acuerdo a mi experiencia en la práctica profesional, los litigantes que patrocinan a la parte actora, en la mayoría de los casos, optan por aceptar el trabajo ofrecido, con el único objeto de invocar un nuevo despido y por ende tener una nueva oportunidad de demandar.

Por lo que la figura jurídica del ofrecimiento del Trabajo, se ha distorsionado, ya que estoy seguro que fue concebida con el firme propósito de crear en la buena fe y buen animo del patrón y del trabajador para continuar la relación de trabajo y preservar la estabilidad en el empleo.

Por lo antes expuesto, desde mi punto de vista, puedo afirmar que el Ofrecimiento de Trabajo se ha convertido en una simulación jurídica, ya que en la práctica es una realidad que el patrón de no tener

Elementos para acreditar sus excepciones o el trabajador de no poder acreditar su acción, solo acepta el trabajo, para tener la oportunidad de alegar un nuevo despido el cual con toda seguridad va a acontecer.

3.- Buena Fe del Demandado

De la misma manera debo de establecer que la buena fe del patrón radica en la circunstancia de que éste ofrece el trabajo con el verdadero ánimo e interés de que el trabajador continúe con la relación o contrato de trabajo, asegurando la estabilidad en el trabajo. Situación que en la realidad muy difícilmente se da, por la simple razón que de el patrón al ser demandado por el trabajador se siente agredido y por ende existe una total pérdida de la credibilidad hacia el trabajador, razón por la cual y desde el punto de vista de la lógica resulta inverosímil la continuación de la relación laboral, es decir el patrón se siente temeroso con el proceder del trabajador. Sin embargo como estrategia y argucia jurídica los litigantes que patrocinan a la parte demandada cuando se enfrentan al caso de que el trabajador invoca que fue objeto de un despido injustificado y no se tienen los elementos para acreditar lo contrario con el único fin de revertir la carga de la prueba al trabajador, proceden a ofrecer el trabajo.

De la misma manera es ampliamente conocido en el ambiente del derecho laboral, que una vez que el trabajador es reinstalado física y materialmente en su trabajo, inmediatamente después que se retira el actuario del lugar en donde fue reinstalado el trabajador, el patrón procede a retirar al trabajador de sus instalaciones, es decir a despedirlo de su trabajo.

Lo que hace desde mi punto de vista que el ofrecimiento de trabajo no es más que una simulación jurídica que indudablemente perjudica tanto al trabajador como a la parte demandada, convirtiéndolo en un círculo vicioso y que por mucho retrasa la justicia laboral.

La calificación de buena o mala fe respecto al ofrecimiento de trabajo corresponde realizarla a la Junta en el momento de establecer los considerandos en el Laudo respectivo, y que se basan en los criterios sostenidos por nuestros tribunales de alzada, mismos que han incorporados una serie de elementos de las condiciones de trabajo para establecer la buena o mala fe respecto al ofrecimiento de trabajo tales como salario, jornada, categoría, lugar de trabajo, etc.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA FE". Si el patrón ofrece el trabajo sin modificar las condiciones en que se venía desempeñando, la circunstancia de que hubiere negado que el actor haya prestado sus servicios en forma responsable, honrada y eficiente no da pauta a calificar de mala fe dicho ofrecimiento.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13730/98. Marco Polo Tours, S.A. 15 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Mendoza Montiel. Secretario: Agustín García Silva.

Novena Época. Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XI, Enero de 2000. Tesis: I.10o.T.21 L. Página 1024.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE PROPONE DESEMPEÑARLO EN UN DOMICILIO DISTINTO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD, SI SE DIO AVISO OPORTUNO DEL CAMBIO AL TRABAJADOR". No es de mala fe el ofrecimiento de trabajo para desempeñarse dentro de la misma ciudad pero en un domicilio distinto de aquel en donde originalmente operaba la fuente de trabajo al momento del despido alegado por el trabajador y cuyo cambio se le dio a conocer en forma oportuna. La razón de tal afirmación radica en que evidentemente la parte demandada no podía formular la oferta en el domicilio original si éste había cambiado, pues precisamente esa circunstancia pondría de manifiesto que no tenía el firme propósito de continuar con la relación obrero-patronal, dada la inexistencia material del centro de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 285/98. Fernando Canal Baas y otro. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Aldama Vega. Secretaria: Mirza Estela Be Herrera.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX. Abril de 1999. Tesis: XIV.2o.28 L. Página 577.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REQUISITOS PARA CALIFICARLO DE BUENA FE CUANDO LAS PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR SE INTEGRAN CON UN SALARIO BASE Y CON EL PAGO DE COMISIONES". Para considerar que un ofrecimiento de trabajo es de buena fe, es necesaria, en los casos en que el salario del trabajador se integra con un salario base y con el pago de comisiones, no sólo que el patrón acredite en l es el importe del salario base y de las comisiones percibidas por el actor en el último año de servicios, sino además la base conforme a la que deben cuantificarse las aludidas comisiones, dado que sólo en este supuesto el trabajador conocer con certeza las condiciones de trabajo con las que se le ofreció regresar a sus labores.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13700/98. Compañía Impulsora Automotriz de México, S.A. de C.V., 26 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI. Febrero de 2000. Tesis: 1.10a.T14 L. Página1089.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR, CALIFICACIÓN DEL". Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala: con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado: en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho

Ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hasta al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Octava Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo V. Parte SCJN. Tesis: 305. Página 200.

Contradicción de tesis 6/90. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de julio de 1990. Cinco votos.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA ANTIGÜEDAD GENERADA NO ES UNA CONDICIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LA LABOR". El tiempo que lleve el empleado al servicio del demandado no es una estipulación que trascienda al modo de desarrollar la tarea, y por ende tampoco un elemento para calificar su oferta, de tal manera que el reconocimiento o no de ese aspecto resulta irrelevante.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMERO CIRCUITO.

Amparo directo 8265/98. José Enrique Mora Nava. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Dinora Gálvez y Rejón.

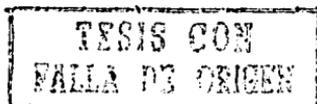
Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX. Marzo de 1999. Tesis: I.5o.T.162 L. Página 1430.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE BUENA FE. AUNQUE LA PATRONAL DIGA QUE EL PAGO DE LAS PRESTACIONES DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO SE INCLUIAN EN EL DE LAS COMISIONES DEVENGADAS POR EL TRABAJADOR". El ofrecimiento del trabajo hecho en el sentido de que el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo se incluyen en el porcentaje convenido como base para el pago relativo a las comisiones devengadas, conduce a concluir que la demandada hace tal propuesta incluyendo las prestaciones en mención, lo cual, en sí mismo, no afecta las condiciones de trabajo legales del empleado y, por tanto, hace que la propuesta de constatación sea de buena fe, en tanto que si durante la tramitación del juicio laboral se llega a poner de manifiesto que esos pagos no se incluyeran en las citadas comisiones, ello únicamente daría lugar a que, de haberse reclamado, se condenara a su pago.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 110/97. Elíot Luna Oropeza. 1 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gámez Avila. Secretario: Néstor Ramírez Gálvez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII. Abril de 1998. Tesis: III.T.32 L. Página 761.



"OFRECIMIENTO DE TRABAJO, ES DE BUENA FE, A PESAR DE QUE LA PATRONAL CONTROVIERTA LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ADUCIENDO QUE NO TENIA VIGENCIA DETERMINADA, SINO INDEFINIDA". Es de buena fe el ofrecimiento de trabajo que la patronal hace al empleado con el propósito de que retorne a laborar, aun cuando se hubiese controvertido la duración del contrato de trabajo, en tanto que el operario sostuvo que su vigencia fue por tiempo determinado y la demandada que era indefinida, dado que tal circunstancia no afecta las condiciones de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 318/97. Henry Nicaise Arel Valminos. 11 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: Néstor Ramírez Gálvez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII. Marzo de 1998. Tesis: III.T.31 I. Página 805.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN 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.

Amparo directo 1096/91. Wilfrido Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Corrallo.

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.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I. Marzo de 1995. Tesis: I.G.O.T. J/I. Página 44.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO DE BUENA FE, EFECTOS". Si la empresa niega haber separado al actor y le oferta el trabajo en los mismos términos y condiciones, inclusive con las mejoras que se presentaran, es inconcuso que la Junta no tenía la imposición de observar si aquella cumplió o no con el requisito de procedibilidad para el retiro, contenido en el párrafo in fine.

De la fracción XV, del dispositivo 47, del código obrero, el cual establece la obligación de dar al obrero el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión, y prevé el supuesto de negativa a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando ello ocurra, consistente en acudir a la autoridad respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la data de la baja, para que lo notifique al subordinado, imponiendo como resultado jurídico que la falta del comunicado relativo, por sí solo basta para estimar el de mérito como injustificado: Sin que esta hipótesis pueda actualizarse como se pretende, fundamentalmente ante el reclazo de la empresa del despido esgrimido, lo que obviamente conlleva a la innecesaridad del cumplimiento de lo detallado en la de mérito.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6995/94. Francisco Javier Valencia Vences. 1o. de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cifra López.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación Tomo XV. Enero de 1995. Tesis L5o.T. 755 L. Página 222

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI SE FORMULA MODIFICANDO TOTALMENTE LA JORNADA DE LABORES SOSTENIDA POR LA PARTE TRABAJADORA, ES NECESARIO QUE EL PATRÓN LA ACREDITE PARA QUE PUEDA ESTIMARSE DE BUENA FE. Si el ofrecimiento del trabajo se hace controvirtiéndose la jornada de labores precisada por la actora, pero el horario con el que la demandada formula la oferta, implica un cambio radical en las condiciones de trabajo, por ser completamente distinto al sostenido por la parte trabajadora, en tal caso, incluso cuando el ofrecimiento del trabajo fuese dentro de la jornada legal, si resulta indispensable que el patrón demuestre el horario de trabajo que asevera tenía la actora, para que aquél pueda tenerse por hecho de buena fe, puesto que una propuesta de labores en tales términos conlleva la modificación de esa condición de trabajo, lo que acontece (como ejemplo) cuando la actora dice haber tenido un horario de las quince horas pasado meridiano a las cuatro horas antes meridiano del día siguiente y la demandada manifiesta que aquella tiene una jornada comprendida de las ocho a las quince horas con una hora de descanso.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 3080/97. Operadora de Hoteles Central Palace, S.A. de C.V. y/o Benjamin Palacios Perches. 20 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII. Enero de 1998. Tesis XVII/20/35 L. Página 1132

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. JORNADA LEGAL DE 48 HORAS, SIN PRECISARSE EL TURNO Y DÍAS EN QUE ESTA DISTRIBUIDA. NO PUEDE CONSIDERARSE DE BUENA FE". El ofrecer la demandada al trabajador la reinstalación con una jornada de 48 horas a la semana, misma que se encuentra circunscrita a la legal, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 de la ley laboral, no es suficiente para considerar que el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena fe y no revertir la carga probatoria para la demandada, porque no hay claridad para el trabajador sobre el cumplimiento de su jornada, como lo es la hora de entrada y de salida, ni se consigna como y en qué, turnos esta distribuida la jornada semanal, elementos que no

Pueden suponerse o deducirse, ya que las condiciones laborales deben estar claramente definidas por las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, 25, 61 y 781 de la Ley Federal del Trabajo, además de que en esas condiciones el actor se encuentra a disposición de la empresa para ser cambiado de turnos o de los días en que debe trabajar, lo cual resulta contrario a lo establecido en los preceptos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 879/95. Josefina Cisneros Leyva. 12 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III. Mayo de 1996. Tesis IV.3o.37 L. Página 665.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO; DEBE ESTUDIARSE SI SE ACREDITAN LAS CONDICIONES CON QUE SE OPRECE Y NO SIMPLEMENTE CONSIDERÁNDOLO DE BUENA FE". Cuando el patrón al contestar la demanda niega el despido y manifiesta que puede presentarse el trabajador a laborar, en los términos y condiciones que se detallaron en el cuerpo de su escrito, ello implica la posibilidad de tres hipótesis: si la expresión constituye un ofrecimiento de reincorporación a las actividades, propiamente dicha; si las condiciones transcritas fueron realmente las existentes, en el momento del ofrecimiento y si hubo una propuesta real, con coincidencia de prestaciones y la buena fe del mismo. Por tanto, la responsable al emitir el laudo reclamado, debe estudiar si la categoría, salario y horario con que se ofrece el trabajo están acreditados o si por el contrario, deben prevalecer las expresadas por los actores, y no simplemente considerar de buena fe el ofrecimiento del trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 975/95. Faruk Musa Gaseli Yaffar y Eduardo Nava Laborde. 21 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez.

"DESPIDO, SI JUNTO CON ÉSTE Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE RENUNCIA, ELLO NO IMPORTA MALA FE". La circunstancia de que el demandado, a la vez que ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones de ley en que se venía desempeñando, niegue el despido y manifieste que el actor renunció a su empleo, ello no implica mala fe y, por ende, dicho ofrecimiento de trabajo sí produce el efecto de revertir la carga probatoria sobre el hecho del despido; la mala fe se daría si al hacerse la propuesta se modificaran, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que venía desempeñando sus labores, o si se ofreciera en los mismos términos en que se venía desarrollando y estas fueran contrarias a la ley o, por último, cuando según las circunstancias, se advierta que en realidad no es voluntad del patrón que el trabajador regrese a prestarle servicios, sino que su intención sea sólo revertirle la carga de la prueba; en cambio, no hay mala fe cuando el demandado niega el despido, ofrece el puesto en los términos de ley en que se venía desempeñando, controvierte los hechos de la demanda y opone excepciones congruentes con la negativa del despido y el ofrecimiento, como la renuncia, pues tal circunstancia no afecta al trabajador ni pugna con la Ley Federal del

Trabajo, sino al contrario, va de acuerdo con ella, en cuanto que la misma, en su artículo 878, fracciones III y IV, le permite 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 del Código Político Fundamental, pues de hecho se llegaría al extremo de impedir al patrón oponer las excepciones que fueran congruentes con su contestación a la demanda laboral, como la excepción de renuncia mencionada, y de no hacerla valer el demandado, de establecerse criterio contrario al que ahora se sostiene, por el simple hecho de ofrecer al trabajador regresar a laborar, este último sí podrá ofrecer pruebas para evidenciar el despido alegado y el demandado no, a pesar de que pudiera destruir la acción de separación, justificando la renuncia al empleo y, de esta manera, quedar absuelto de las reclamaciones relacionadas con los salarios vencidos.

Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Agosto de 1998. Tesis 2a./J. 59/98. Página 254

Contradicción de tesis 5/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno, Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de abril de 1998. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Gutiérrez. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

Tesis de jurisprudencia 59/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y ocho.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO SIN OTORGAR UN TERMINO PRUDENTE SOLICITADO POR EL TRABAJADOR PARA RESOLVER AL RESPECTO, IMPLICA MALA FE". No existe buena fe en el ofrecimiento del trabajo, en los casos en que al hacerse la oferta, el trabajador pide un término prudente para resolver al respecto y el patrón solicita a la autoridad con ese motivo que tenga por pedido el derecho de aquel a ser reinstalado, ya que dicho proceder denota que el ofrecimiento se hizo como una defensa procesal con el propósito de revertir la carga probatoria, pues ningún perjuicio le causa al patrón el otorgamiento del término solicitado en esas condiciones.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 1623/85. Salvador Alonso Hernández y otros. 30 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretaria: Irma Teresa Fragoso Pérez.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 217-228. Sexta Parte. Página 232

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO ES DE MALA FE". Si el apoderado de la parte demandada, después de negar el despido que se le reclama y asegurar que el actor fue quien dejó de presentarse a sus labores, propone a este que retorne el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, para calificar un ofrecimiento de tal naturaleza como de mala fe, es necesario que con él se pretenda que el trabajador regrese con un salario inferior al que tenía, con una jornada de trabajo mayor a la que desempeñaba o, en suma, que se trate de imponerle nuevas condiciones laborales.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

Amparo directo 370/85. Rubén Elias Quintal Tec. 13 de junio de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Moises Duarte Aguilera. Secretario: Joel A. Sierra Palacios.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página 575.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SIN PRECISAR LAS CONDICIONES DE, IMPLICA MALA FE". Cuando se reclama la reinstalación o indemnización constitucional por despido injustificado, se niegue éste y se ofrezca el trabajo, pero exista controversia respecto a alguna de las condiciones, debe precisarse con toda claridad y sin dejar a dudas, en les son tales condiciones, si las aducidas por el actor o las expuestas por la demandada, a fin de determinar la buena o mala fe, de tal manera que aun cuando se hubiera ofrecido el trabajo en los mismos términos, pero se haya omitido especificar en qué condiciones, debe estimarse que es de mala fe, por tanto, corresponde a la demandada la carga de la prueba respecto a las excepciones opuestas.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 350/3512/87. Paula Barrón Ochoa. 5 de noviembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Amparo directo 941/4615/87. Jesús Miguel López. 18 de noviembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 217-228 Sexta Parte. Página 233.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE. LO ES SI EL PATRÓN LO HACE CON UN HORARIO DE 14:00 A 22:00 HORAS EN LOS DÍAS SEÑALADOS POR EL TRABAJADOR". El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veintiocho horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputa jornada nocturna". Y el artículo 61 del mismo ordenamiento legal, señala que: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta". Por tanto, si la patronal al ofrecer el trabajo al actor lo hace con un horario de las 14:00 a las 22:00 horas en los días señalados por el trabajador en su demanda, tal ofrecimiento de trabajo es de mala fe, en razón de que al tratarse de una jornada mixta ésta debe de ser de siete horas y media.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 961/94. José Guadalupe Suchet. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

"REINSTALACIÓN CUANDO EL PATRÓN CAMBIA LAS CONDICIONES DEL OFRECIMIENTO". Si en el juicio laboral en que el trabajador demandó la indemnización por despido injustificado, y el patron ofreció al

Trabajador la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, misma que fue aceptada, y en el momento de la diligencia de reinstalación el patrón varía las condiciones del ofrecimiento, esto incurre en la causal de rescisión de la relación de trabajo prevista en la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 172/88. Victor Hugo Avila Espinoza, 8 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación

Tomo XIV, Julio de 1994. Página 774.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO CON CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN. NO IMPLICA MALA FE CUANDO EL PATRÓN ESTA FACULTADO PARA REMOVER DE PUESTO AL TRABAJADOR". No puede ser de mala fe el ofrecimiento de trabajo por el hecho de que al empleado se le haya cambiado de departamento, puesto que el cambio de adscripción no se dio en forma unilateral dado que en el contrato individual de trabajo se estipuló la facultad de patrón para remover al trabajador de un puesto a otro, con la única obligación de no afectarle en su salario; por lo cual si quedan intocados el horario y el salario en que se desarrollaban las labores, es legal el actuar de la junta al revertir la carga de la prueba al actor por acreditar la existencia del despido.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 22/91. María Guadalupe Rangel Díaz, 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación Tomo VIII, Diciembre de 1991. Página 253.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA". La presentación de una denuncia penal en contra del trabajador en la que figuren como ofendidos el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa, revela la mala fe en el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón con posterioridad a la presentación de dicha denuncia, por cuanto tal circunstancia demuestra la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad para que continúe la relación laboral. Esto es así, porque la presentación de la denuncia penal, previamente al ofrecimiento del trabajo, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta del trabajo en las condiciones señaladas no pueda aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador.

Contradicción de tesis 73/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, 7 de mayo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Francisco de Jesús Arceola Chávez. Novena Época. Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999. Tesis 2a.JJ. 77/99. Página 206.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO ES DE MALA FE SI PREVIAMENTE EL PATRÓN PRESENTO CONTRA EL TRABAJADOR DENUNCIA PENAL". Es inexacto que el ofrecimiento del trabajo deba necesariamente considerarse de mala fe cuando previamente al despido que se adogue existió denuncia penal en contra del trabajador por parte del patrón, porque esa denuncia no constituye una alteración a las condiciones esenciales de la relación de trabajo, y tampoco puede limitarse el ejercicio de un derecho de la patronal cuando considere que el trabajador incurrió en la comisión de un delito.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5251/95. Irma Ruiz Alvarado, 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pechero Rodríguez. Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Agosto de 1995. Tesis I.1o.T.11 L. Página 569.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UN SALARIO MENOR, AUN CUANDO SEA ACEPTADO POR LA CONTRAPARTE". Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega éste y se ofrece el empleo con un salario base menor al que realmente se percibía, debe de considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador acepta haber aceptado su reinstalación, en esas condiciones: atento a que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII, inciso II de la Constitución, y 56, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a que puede existir la necesidad inmediata por parte del reclamante de obtener los medios que le permitan solventar las necesidades propias y las de su familia y que por esa circunstancia admita dicha reinstalación.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2239/99. Joel Pale Moreno y Miguel Ángel Padilla Leyva, 10 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Ma. del Rosario García González.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo de 1999. Tesis I.9o.T.105 L. Página 1043.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. SI SE OFRECE EL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE LO VENIA DESEMPEÑANDO EL OBRERO, CON ACEPTACIÓN DE ESTE Y ACUERDO DE LA JUNTA PARA LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA SI LAS PARTES NO ASISTEN A DICHA DILIGENCIA O EL PATRÓN NO

DA FACILIDADES PARA QUE SE LLEVE A CABO". Si el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el obrero, con aceptación de este y acuerdo de la Junta para la diligencia de reinstalación, pero a esa diligencia efectuada por uno de los actuarios de la Junta no comparecieron ambas partes, la aceptación del actor del trabajo y su no comparecencia a la reinstalación, no exoneró a la parte patronal de la carga probatoria puesto que, para que se perfeccionara la hipótesis de reinversión de la fatiga probatoria, requería que el patrón culminara su ofrecimiento cumpliendo con lo dispuesto por la Junta, esto es, que estuviera presente o en su defecto diera las facilidades para la diligencia de reinstalación y si el actor no comparecía, ello implicaría su repudio al trabajo, mas si el trabajador no compareció, pero tampoco lo hizo el patrón, es claro que éste no llegó a revertir en forma perfecta la carga de la prueba por su incomparecencia, dado que ello implicó que su oferta no lograra los efectos finales (inversión de la fatiga probatoria), porque tiene que sostenerse que la reinstalación constituye una diligencia bilateral, es decir, que ambas partes tienen que cumplirla, de ahí que, para que uno de ellos pretenda resultar beneficiado tiene que cumplir con su parte en forma total; luego bajo esa premisa, si el patrón dejó de presentarse o asistir a la diligencia de reinstalación no quedó satisfecha en su justa medida la oferta de trabajo lo cual desemboca en que éste fue ofrecido de mala fe.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 329/98. Agrícola Ortega y Prados, S.P.R. de R.L. 22 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José Isabel Hernández Díaz. Secretario: Constantino Baeza León.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX. Marzo de 1999. Tesis X.3o.7 L. Página 1429.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA NUEVA PROPUESTA AJUSTADA A LA LEGAL, NO DEMUESTRA MALA FE, POR HABERSE DECLARADO ASÍ EN ANTERIOR JUICIO EN EL QUE SE PROPUSO ILEGALMENTE". El hecho de que el patrón en un juicio anterior haya ofrecido el trabajo con una jornada ilegal y en uno posterior, lo proponga de nueva cuenta, ajustada a los términos de ley, no demuestra su mala fe, la variación unilateral de la jornada, como tampoco su ánimo de eludir las cargas procesales que le corresponden, pues en todo caso, reflejan el reconocimiento de su error y voluntad de continuar con la relación de trabajo, ya que de aceptar como ciertos los supuestos anteriores, se llegaría al extremo de que el patrón nunca pudiera corregir su pasada conducta, que configuró su mala fe.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 1041/95. Reyes Vázquez Castañeda. 26 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: María Inocencia González Díaz. Novena Época. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte III, Junio de 1996. Tesis: IV.1o.1 L. Página 884.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UNA JORNADA MAYOR A LA LEGAL, AUN CUANDO SEA ACEPTADA POR LA CONTRAPARTE". Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega éste y se ofrece el empleo con una jornada que rebasa a la máxima legal; debe considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador

Acorde a que el actor haya afirmado en su demanda que sus labores las desempeñaba en el horario con el que se le hizo el ofrecimiento, e inclusive que hubiese aceptado la reposición en esas condiciones; atento a que de lo dispuesto por los artículos 59, 61 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la jornada máxima legal es de cuarenta y ocho horas a la semana; por lo que, si aquella se propone con una duración mayor, resulta ilegal y ninguna relación laboral puede pactarse en esas condiciones, y a que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII incisos a) y b) de la Constitución, y 50, fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Atento a que puede existir la necesidad inmediata por parte del reclamante de obtener los medios que le permitan solventar las necesidades propias y las de su familia, y por ese motivo lo admita.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9159/96 Rosario Noelia Yañez Arellano 12 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 1759/97. María Cosmina Flores. 5 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 7379/97. Paulino Moreno Mendoza. 19 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Narango Espinosa.

Amparo directo 8269/98. Producciones Margo S.A. de C.V., Margarita María de Santa Teresita Vargas Gaviria y Margarito Rodríguez Robles. 12 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfaro.

Amparo directo 12579/98. Rubén Hernández Medina. 4 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solerzano.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Enero de 1999. Tesis 130 T. J/35. Página 709.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE, CUANDO SE OFRECE CON JORNADA DE LABORES SUPERIOR A LA LEGAL". Cuando el patrón, al contestar la demanda, acepta la jornada de trabajo que resulta superior a la permitida por la ley, niega el despido y ofrece al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, dicho ofrecimiento debe conceptualizarse de mala fe, en virtud de que las condiciones bajo las que se continuaría la prestación de servicios, por ilegales, perjudicarían al obrero.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 236/91. Rafael Rodríguez Oliva. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

Amparo directo 379/93. Ignacio Vázquez Miranda. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Amparo directo 334/94. Eusebio Pacheco Ríos. 11 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

Amparo directo 314/94. Maderas Industrializadas Titán, S.A. de C.V. 19 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdívila Hernández.

Amparo directo 635/96. J. Jesús Ríos Zaragoza. 20 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Néstor Ramírez Gálvez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI. Octubre de 1997. Tesis III.T. J/15. Página 608.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL TIEMPO PARA DESCANSAR NO SE ENCUENTRA COMPRENDIDO DENTRO DE LA JORNADA CONTINUA RELATIVA, EXISTE MALA FE EN ÉL. El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a disfrutar por lo menos de media hora de descanso durante la jornada continua correspondiente; por tanto, si el tiempo para el descanso no se otorga durante la jornada sino fuera del término que comprenda, el ofrecimiento del trabajo que se haga en esas condiciones debe estimarse de mala fe, por contrariar lo dispuesto por el precepto legal señalado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11939/94. Eusebio López Pérez. 11 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 10409/95. Carlos Arias Campos. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge R. Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 3809/96. Alfonso Casimiro Flores. 18 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 4759/97. María Casimira Flores. 5 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vazquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 7379/97. Paulino Moreno Mendoza. 19 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI. Julio de 1997. Tesis I.9o.T. J/29. Página 313.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. IMPLICA MALA FE, SI EL PATRÓN LO CONDICIONA A QUE EL TRABAJADOR ACREDITE QUE HA CESADO SU INCAPACIDAD TEMPORAL, OCASIONADA POR UN ACCIDENTE DE TRABAJO". El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. En este contexto, cuando la relación laboral se suspende con motivo de un accidente de trabajo y la parte patronal ofrece al trabajador regresar a sus labores, pero bajo la condición de que acredite que el Seguro Social lo ha declarado capacitado para trabajar, debe estimarse que tal ofrecimiento se realiza con la única finalidad de revertir la carga probatoria, por lo que debe reputarse de mala fe, dado que el mismo no puede estar sujeto a condición alguna, puesto que la suspensión del vínculo laboral prevista por el

Aludido artículo 12, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto conservar la existencia del nexo de trabajo, manteniendo latente el vínculo laboral durante el término de la incapacidad, siendo incorrecto que el ofrecimiento deba condicionarse:

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 629/96. Transportes Turísticos Mayaland, S.A. de C.V. 13 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretaria: Mirza Estela Be Herrera.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, Abril de 1997. Tesis: XIV/20/111. Página: 261.

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO ES DE MALA FE, SI LA FUENTE DE TRABAJO YA NO EXISTE EN LA MISMA POBLACIÓN". Para que el ofrecimiento de trabajo pueda considerarse de buena fe, es necesario que el mismo se ofrezca en iguales términos y condiciones en que los trabajadores lo venían desempeñando; por lo que debe estimarse efectuado el ofrecimiento de mala fe, si de autos se advierte que la empresa demandada ya no tiene su domicilio en la misma población, pues es obvio que ya no existen las mismas condiciones de trabajo y por ende, no puede operar la reversión de la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 26/96. Faustino Robles García y coags. 6 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Guadalupe Cabral Parra. Secretario: Francisco J. Rocca Valdez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Abril de 1996. Tesis: VIII/10/91. Página: 125.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN SE HAGA EN UN PUESTO DIVERSO DE CATEGORÍA INFERIOR AL OFRECIDO POR EL DEMANDADO". Cuando en el momento de la reinstalación de la actora en su empleo, se incorpora a ésta en un puesto diverso al solicitado y ofrecido por el patron, es inconcuso que el patron cambia las condiciones de trabajo denotando con esto que en realidad no era voluntad de la empleadora que la trabajadora regresara a seguir prestando sus servicios, sino que su intención era solo revertir la carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hizo el patron debió de materializarse la reinstalación en el puesto que solicitó la trabajadora y que se ofreció por la demandada, de ahí, que no procede la reversión de la carga procesal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 355/95. Maquiladora de Pielos de Calidad, S.A. de C.V. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cardenas.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Diciembre de 1995. Tesis: IV/30/191. Página: 515.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA FALTA DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, NO DETERMINA LA MALA FE EN ÉL". La omisión por

Parte del patrón de inscribir al trabajador en el Sistema de Ahorro para el Retiro, no puede influir para considerar el ofrecimiento del trabajo como de mala fe; en razón de que el disfrute de este beneficio de la seguridad social no constituye una condición de trabajo que pueda pactarse para la prestación de los servicios, sino que se trata de una obligación a cargo del patrón impuesta por la Ley del Seguro Social en su numeral 183-A; cuyo incumplimiento puede ser denunciado por el propio trabajador en términos del artículo 183-G ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1789/95. Irma Elizalde Belauzar n. 28 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I. Junio de 1995. Tesis 136.T.61. Página 192.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. CUANDO LA RELACIÓN LABORAL FUE POR OBRA DETERMINADA". Si el propio patrón afirmó que el nexo laboral no era por tiempo indefinido, sino que estaba sujeto a la conclusión de una obra específica y que ésta ya feneció, es evidente que la oferta de reincorporación formulada al operario en los mismos términos y condiciones no se realizó con buena intención, toda vez que es contradictorio aceptar la reanudación de las actividades cuando la materia de las mismas ya no existe, debiendo estimarse que el verdadero propósito del empleador fue excepcionarse con la cesación del vínculo laboral.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 575/96. Martha Griselda Quintero Pantoja. 7 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III. Abril de 1996. Tesis 150.T.511. Página 427.

4.- Fundamento Jurídico

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos, semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En el caso concreto de la figura jurídica del ofrecimiento del Trabajo, como ha quedado establecido, ésta no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo, ya que es una figura que ha sido considerada tanto por la Cuarta y Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que ofrecido y basada en la buena fe del patrón tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al hecho del despido injustificado que alega un trabajador.

5.- Reversión de la Carga de la Prueba

La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades, con objeto de obtener un resultado favorable en el proceso.

La carga de la prueba en el proceso del trabajo es una actividad fundamental de las partes.

Como quedo establecido en el capítulo Tercero del presente trabajo, en el proceso laboral una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, favoreciendo a la parte trabajadora.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte imputa al patrón una carga de prueba que las Juntas manejan con cierta libertad, es decir 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 documentos que, de acuerdo a 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.

De igual manera en el segundo párrafo del artículo señalado, la ley establece de manera específica la carga de la prueba a cargo del patrón cuando exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causas 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. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de la prima 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.

Sin embargo en los puntos anteriores no se encuentra considerada la hipótesis del hecho de que el trabajador invoque un despido injustificado en cuyo caso nos encontramos que entre 1955 y 1957, la Corte creó jurisprudencia en el sentido de que la oferta de empleo por parte del patrón, cuando hubiese negado haber despedido al trabajador, invertía la carga de la prueba, correspondiendo al trabajador acreditar que efectivamente había sido despedido, ya que tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien

Rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él, corresponde la prueba de sus afirmaciones. De la misma manera a través del tiempo se han generado nuevos criterios en los mismos que se analizan los términos en que fue ofrecido el trabajo para con ello calificar la buena o mala fe con que el patrón realizó la oferta de trabajo y con ello determinar si se le revierte la carga de la prueba al trabajador.

Debo de advertir que en la práctica se ha desvirtuado la figura del ofrecimiento del trabajo ya que en los casos en que el patrón demandado no tiene los elementos o medios de prueba para acreditar la excepción de negativa del despido, ofrece el trabajo sin tener el verdadero animo o buena fe de que la relación de trabajo continúe, asimismo el trabajador lo acepta sin el animo de continuar la relación laboral, lo cual ha convertido al ofrecimiento de trabajo en un verdadero vicio, ya que tanto la parte actora como el patrón demandado abusan de la figura del ofrecimiento de trabajo, en virtud de que el trabajador acepta el trabajo con el único fin de tener una nueva oportunidad de alegar un nuevo despido, mientras que el patrón solo ofrece el trabajo con el único fin de revertirle la carga de la prueba al actor, conductas que traen aparejadas la dilación de la impartición de la justicia laboral.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN 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.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 114/91. Ramón Ángel Rivera Martínez. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado.

Amparo directo 120/92. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 275/93. Víctor Urias Urquides. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Mariella Cavión Ramírez.

Amparo directo 470/94. Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

Amparo directo 154/95. Alfredo Andrade Arce. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Noventa Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Junio de 1995. Tesis: V.2o. J/5. Página 296

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA". Cuando el trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional por considerarse despedido injustificadamente y el patrón demandado lo niega y ofrece el trabajo en las mismas condiciones y términos en que se venía desempeñando, manifestando que aquel dejó de presentarse a sus labores, tal expresión no tiene el significado de que hubiera opuesto la excepción de abandono, porque al ofrecerle la reincorporación a su trabajo, ello implica que a la aludida expresión debe dársele la connotación en el sentido de que el trabajador, sin causa justificada, dejó de presentarse a sus labores, pues de no entenderse así, sería ocioso el ofrecimiento del trabajo, porque forzosamente el patrón tendría que acreditar el abandono, lo cual pugna con la intención de que se continúe la relación laboral; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, dado que el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 211/86. Bellin de México, S. A. de C. V. 10 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Martín Amador Ibarra.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página 173.

"DESPIDO INJUSTIFICADO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA". La controversia que la parte demandada suscitó al contestar la demanda, respecto al salario y categoría afirmados por el actor, por sí sola no era determinante para que la Junta en el laudo reclamado considerara de mala fe el ofrecimiento de trabajo y le arrojará a la demandada la carga de la prueba del despido, pues la consideración de si el ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe y si produce o no el efecto de revertir la carga de la prueba del despido, depende del análisis a conciencia y pormenorizado que las Juntas hagan de las pruebas aportadas al juicio laboral, que las lleven a determinar cuáles eran en realidad las condiciones en que el trabajo se desempeñaba, por consiguiente, si la patronal justifica o no su controversia, esto en acatamiento a lo que disponen los artículos 811 y 812 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 6986/89. Antonio Díaz Gaudencio. 31 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Víctor Ruiz Contreras.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación Tomo IV, Segunda Parte - I, Julio a Diciembre de 1989. Página 210.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, SOLO CUANDO SE HACE EN LAS ETAPAS DE CONCILIACIÓN O DE DEMANDA Y EXCEPCIONES". Cuando en un juicio laboral en que se reclama el despido injustificado, el patrón lo niega y ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revertir la carga de la prueba y corresponde al trabajador acreditar el despido injustificado. Pero la reversión sólo opera cuando el

ofrecimiento se hace en los periodos conciliatorios o de demanda y excepciones: en el primero, porque el ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo y en el segundo, por constituir el momento procesal en que se establece la litis. Si el ofrecimiento se hace posteriormente a esas etapas, no se surte la reversión de la carga probatoria, pues la litis se encuentra ya demarcada, con sus consecuencias legales, las cuales repercuten en las cargas probatorias.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 231/86. Arturo Salas Sosa. 15 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte. Página 174.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO LA DEMANDA SE TUVO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA". Si un trabajador demanda reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente, y si el patrón, a quien se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, en la etapa de ofrecimiento de pruebas le ofrece al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo había desempeñado, y es aceptado por éste, tal situación no exime a la demandada de demostrar la inexistencia de los hechos afirmados en su demanda por la actora, en términos de los dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo aplicable, que dispone que, en la situación que se contempla, el demandado sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador, o probar que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, por virtud de que el allanamiento a la reinstalación no formó parte de la litis.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 181/82. Alicia Galicia Aguilar. 8 de junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Eufemio Zamudio Alemán.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 157-162 Sexta Parte. Página 66

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. PARA QUE SE REVIERTA LA CARGA DE LA PRUEBA, NO SE REQUIERE NECESARIAMENTE QUE EL EMPLEADO LO RECHACE". Ante la negativa del despido alegado por el trabajador, el patrón está en condiciones de ofrecerle regresar al trabajo. Para tal efecto la Junta debe efectuar la interpelación procedente a fin de que se acepte o no la propuesta. Con independencia de la decisión que haya tomado el empleado, la reversión de la carga probatoria sí puede tener lugar en el supuesto de que el patrono haya ofrecido el trabajo en los mismos términos y condiciones legales (o mejores) en que se venía desempeñando. Consecuentemente dicha reversión opera aun cuando el trabajador acepte el trabajo y no únicamente cuando lo rechaza, en atención a que para la calificación de la buena o mala fe no debe atenderse a fórmulas rígidas o abstractas, sino atendiendo 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.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 79/99. Lorenzo Trejo González. 5 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Avila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X. Octubre de 1999. Tesis: III.2o.T.3 L. Página 1315.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO PUEDE CONSIDERARSE INOPERANTE Y POR ENDE QUE NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA, POR EL HECHO DE QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE HAYA OMITIDO ACORDAR SOBRE EL MISMO, AUNADO AL HECHO DE QUE EL PATRÓN NO INSISTIÓ SOBRE LA PROPUESTA, POR LO QUE ANTE TAL OMISIÓN PROCEDE REPONER EL PROCEDIMIENTO". Es inexacto que la omisión del patrón en insistir ante la Junta sobre el ofrecimiento del trabajo que hizo al empleado en el sentido de que regresara a trabajar, derivado ello de la negativa de despido, y aunado a la falta de acuerdo de la Junta relativo a esa propuesta implique un consentimiento tácito del demandado en el sentido de hacer a un lado dicho ofrecimiento y que, por consiguiente, no opere la reversión de la carga probatoria. Lo anterior es así, porque es responsabilidad de la Junta acordar favorable o desfavorablemente las peticiones de las partes, de tal manera que si la autoridad incumple con su obligación, ello no puede trascender a los derechos de las partes, principalmente si con motivo del requerimiento que se debe hacer al actor en el sentido de que manifieste si regresa o no a laborar, puede traer consecuencias que influyan, no únicamente para determinar las cargas probatorias, sino para la procedencia de diversas acciones o prestaciones. Consecuentemente, dada la trascendencia de la interpelación, la omisión con que incurre la Junta, le impide hacer una calificación y distribución de la carga probatoria a verdad sabida o buena fe guardada, por lo que resulta improcedente hacer ese análisis, ya que lo correcto, a fin de realizarlo, es la reposición del procedimiento con el objeto de que la autoridad acuerde lo procedente para que se lleve a cabo dicha interpelación, dado que ni al patrón puede imputarsele esa omisión al grado de que se estime que abandonó la propuesta, ni al trabajador se le puede atribuir el hecho de que de manera implícita se negó a regresar al trabajo, dado que la falta de insistencia de las dos partes, no puede subsanar el incumplimiento de la Junta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 79/99. Lorenzo Trejo González. 5 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Avila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Octubre de 1999. Tesis: III.2o.T.4 L. Página 1314.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA". Si en el juicio laboral el trabajador reclama la indemnización constitucional por considerarse despedido injustificadamente, y el patrón demandado niega el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y si habiendo aceptado el actor dicho ofrecimiento el patrón posteriormente se opone a reinstalarlo, tal ofrecimiento no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 225/96. Montajes y Maniobras Koival, S.A. de C.V. y otro. 5 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 10525/88. Silverio Martínez Carrillo. 24 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lita Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutierrez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Septiembre de 1996. Tesis: 1.5o.T.79 I. Página 635.

"DESPIDO, CUANDO SE NIEGA Y SE OFRECE EL TRABAJO, PERO A LA VEZ EL PATRÓN ADUCE QUE RESCINDIÓ LA RELACION LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, TAL OFERTA RESULTA INCONDUCTENTE". Para que el ofrecimiento del trabajo tenga el efecto de revertir la carga de la prueba del despido alegado, es requisito indispensable que se niegue la separación del trabajador y dicha oferta se haga en los mismos términos y condiciones en que el obrero se desempeñaba. Por tanto, si el patrón además de negar el despido manifiesta que rescindió al operario la relación de trabajo, y propone que este vuelva a sus labores, el cuestionado ofrecimiento no puede tener el aludido efecto porque ante el hecho del despido el empresario contradictoriamente lo admitió sobre la base de que fue justificado, razón por la cual le corresponde la prueba de la causa o causas de la rescisión, y porque el mencionado ofrecimiento del trabajo, en sí mismo, no constituye una excepción tendiente a destruir la acción intentada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1261/96. Cristóbal Montero Jara. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gomez.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Julio de 1996. Tesis 1.1o.T.121. Página 389.

"DESPIDO INJUSTIFICADO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE SE VENIA PRESTANDO, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, SI EL DEMANDADO OPONE LA EXCEPCIÓN DE ABANDONO DE TRABAJO". En conflictos laborales derivados de un despido, cuando la parte patronal niega que haya sido injustificado y ofrece el trabajo al actor laboral en las mismas condiciones y términos en que lo venía desempeñando, pero además, opone la excepción de abandono de trabajo, el aludido ofrecimiento aunque puede reputarse de buena fe, en modo alguno tiene el efecto de revertir la carga de la prueba al accionante, porque en esas condiciones, en función de la litis laboral, corresponde a las partes contendientes acreditar los hechos, en que fundan sus pretensiones o excepciones. Por tanto, queda a cargo del demandante demostrar, que fue despedida injustificadamente y, a su vez al demandado,

que fue el trabajador quien abandonó el empleo; ya que, para revertir la carga de la prueba, el Ofrecimiento de trabajo liso y llano, es decir, sin oponer excepción alguna que tienda a destruir la acción principal ejercitada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 263/95. Amado Ramírez Alvarado. 11 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martíniano Bautista Espinosa. Secretario: Eusebio Ávila López.

Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II. Agosto de 1995. Tesis: XXI.2o.2 L. Página 505.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO PROCEDE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA". Habrá mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo en los conflictos por despido cuando al tiempo del ofrecimiento se modifiquen en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, que se pretenda que el trabajador vuelva con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada de trabajo mayor, etc., pero si por el contrario, el patrón al ofrecerlo modifica las condiciones de trabajo en beneficio del actor el ofrecimiento debe estimarse de buena fe, operando la figura jurídica de la reversión de la carga probatoria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 279/94. Ignacio Javier Salazar Barreto y conagraviado. 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.

Amparo directo 6/90. María Leticia Núñez Chávez. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XV-II. Febrero de 1995. Tesis II.2o.29 L. Página 426.

6.- Criterios de Tesis y Jurisprudencia establecidos Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

De lo anteriormente expuesto se desprende que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y del Trabajo del Séptimo Circuito ha establecido en su Tesis de Jurisprudencia VII.2o.A.T.17L. "El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que la regule, y tiene un sentido específico que requiere determinados presupuestos o condiciones y que tiene, igualmente, efectos singulares de gran trascendencia procesal, pues para que esta figura se surta se requiere, en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado, en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo y, en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Las consecuencias de tal ofrecimiento efectuado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte al trabajador la carga de la prueba del despido".

Sin embargo lo anterior no se da, actualmente en la práctica ya que desde mi particular punto de vista no existe buena fe del patrón al ofrecer el trabajo, ni y buena fe del Trabajador al aceptar el mismo, ni mucho menos el de ambas partes de preservar la estabilidad en el trabajo, ya que, insisto, que el verdadero ánimo de ambas partes es distinto, en el caso del patrón demandado ofrece el trabajo con el único fin de revertir la carga de la prueba, y el ánimo o fin que mueve al trabajador es aceptar el trabajo ofrecido para tener de nueva cuenta la oportunidad de invocar un despido injustificado.

De igual manera la figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo al estar sólo regulada por las tesis y jurisprudencia emitidas tanto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, y en especial éstos últimos han sostenido criterios totalmente localistas creando con ello confusión entre los litigantes, es decir no es lo mismo ofrecer el trabajo en juicios ventilados en las Juntas del Distrito Federal que en Juntas de un Estado de la República Mexicana, y al ser la Ley Federal del Trabajo, la que regula en su parte procesal los conflictos obreros, la misma debe ser aplicada con el mismo criterio en todo el territorio nacional, es por ello que mi propuesta en la presente tesis es que la figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo sea contemplada y regulada por la Ley Federal del Trabajo, es decir se debe en primer término definir el concepto de Ofrecimiento de Trabajo que desde mi particular punto de vista es **La oferta de Trabajo que realiza el patrón demandado al actor o trabajador que ejercite en contra del primero una de las acciones derivadas del despido Injustificado.** En tal virtud el patrón que ofrezca el trabajo, en el momento de ofertarlo debe establecer claramente las condiciones generales de trabajo en que realiza tal ofrecimiento, es decir deberá de señalar

Salario

Horario

Día o días de descanso

Puesto y categoría

Lugar específico en donde se debe de desarrollar el trabajo.

Prestaciones a las que tiene derecho, tales como Aguinaldo, Vacaciones y Prima de Vacaciones, etc.

Con tales elementos se le deberá dar vista al actor o trabajador para que manifieste en el término de tres días su conformidad o inconformidad con el ofrecimiento de trabajo realizado. Si el actor o trabajador manifiesta su inconformidad con el trabajo ofertado, deberá de ofrecer elementos de prueba para acreditar dicha inconformidad.

Con estos elementos la Junta que conozca del conflicto en el momento de la Admisión de las Pruebas de las partes y con el análisis y valoración de las mismas deberá de realizar la calificativa de buena o de mala fe del ofrecimiento de trabajo realizado al actor.

Si la Junta determina que el Ofrecimiento de Trabajo se realizó de buena fe, deberá señalar fecha y hora para la diligencia de reinstalación en cuyo caso deberá de establecer que ha operado la reversión de la carga de la prueba.

De la misma manera si la Junta determina que el ofrecimiento fue realizado de mala fe, pronunciará que no opera la reversión de la carga de la prueba, en cuyo caso el patrón demandado deberá de acreditar con las pruebas que le hayan sido admitidas, la improcedencia del despido invocado por el trabajador.

De la misma manera para el caso de que un trabajador invoque un Despido Injustificado derivado de una reinstalación por un ofrecimiento de trabajo, le corresponde automáticamente al patrón la carga de la prueba del despido Injustificado invocado por el actor..

CONCLUSIONES

1.- El Ofrecimiento de Trabajo es una figura jurídica no regulada por la Ley Federal del Trabajo, misma que se ha desarrollado a través de las tesis de jurisprudencia y tiene un sentido específico que debe de contener determinados presupuestos o condiciones y para que se configure se requiere:

a).- Que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas de un Despido Injustificado (Reinstalación o Indemnización Constitucional)

b).- Que el Patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo.

c).- Que el Ofrecimiento de Trabajo ofertado por el patrón sea en las mismas condiciones en que el trabajador lo venía desempeñando o inclusive se pueden mejorar las condiciones de trabajo en beneficio del propio trabajador.

Las consecuencias del ofrecimiento de trabajo efectuado de buena fe son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte la carga de la prueba del despido.

2.- El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte imputa al patrón una carga de prueba que las Juntas manejan con cierta libertad, es decir 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 documentos que de acuerdo a 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.

3.- En el caso de un despido Injustificado en primera instancia el patrón tiene la carga de la prueba, es decir debe de acreditar que jamás despidió al trabajador, sin embargo si el patrón oferta el trabajo al trabajador y si la Junta lo califica de buena fe esto tendrá como consecuencia el revertir la carga de la prueba al trabajador, quien tendrá que acreditar que fue despedido injustificadamente por el patrón.

4.- En el derecho común existe el principio de **QUIEN AFIRMA ESTA OBLIGADO A PROBAR**, el Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 81 establece " El actor debe de probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones". A partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, con el animo de proteger al trabajador ha venido abandonado esas posiciones, dejando a tras las formulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes y ha preferido imputar directamente la carga de la prueba al patrón.

5.- Si al crearse y desarrollarse la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo fue con la intención de que existiera igualdad procesal para las partes, a través del tiempo se ha distorsionado el concepto original del mismo ya que las partes han abusado de la bondad del Ofrecimiento de Trabajo generándose un gran vicio, es decir tanto la parte actora al no tener los elementos para acreditar que fue despedido Injustificadamente, acepta la oferta de trabajo y es reinstalado persiguiendo el único fin de entablar una nueva relación de trabajo y como consecuencia invocar un nuevo despido injustificado; de igual manera la parte demandada al no tener los elementos para acreditar que el trabajador no fue despedido injustificadamente como un medio de defensa niega el despido y ofrece el trabajo.

6.- Por lo anteriormente expuesto propongo para que la figura del Ofrecimiento de Trabajo realmente alcance el objetivo de continuar con la relación de trabajo y revertir la carga de la prueba, deberá de operar en los términos propuestos en la parte final del capítulo que antecede.

Anexo I

**LÓPEZ BONILLA HÉCTOR
VERSUS
MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A.
ESCRITO INICIAL**

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL D.F.

HÉCTOR LÓPEZ BONILLA, promoviendo por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en las calles de AV. EJERCITO NACIONAL No. 326 Despacho 302 COLONIA CHAPULTEPEC MORALES, EN MÉXICO, D.F. autorizando para dicho fin a los C.C. LETICIA SÁNCHEZ JIMÉNEZ, JUAN CARLOS RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, HILARIO CHÁVEZ MÁRQUEZ, SARA GUADALUPE COELLAR ESQUIVEL, MARIA CONCEPCIÓN MENDOZA CERVANTES, EMERENCIANA GARCIA OCEGUERA con las más amplias facultades para que me represente y conozca del presente juicio hasta su total terminación en términos de los artículos 2554 y 2587 del Código civil del para el D.F y sus correlativos en el Estado de México, así como el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, anexando al presente para tal efecto Carta Poder, ante usted respetuosamente y como mejor proceda comparezco a exponer:

Que por medio del presente ocurso y con fundamento en el artículo 871 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, vengo a demandar en forma conjunta o indistintamente de las personas MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A., MATEO TORRADO MONGE o quien resulte propietario o responsable de la fuente de trabajo, quienes tienen ubicado su domicilio en las calles PERIFÉRICO SUR No. 4132 Col. JARDINES DEL PEDREGAL, EN LA CIUDAD DE MÉXICO, D.F., C.P. 01900, quienes tienen como actividad principal la comercialización de neumáticos y rines de automóvil, el pago y cumplimiento de las siguientes:

P R E S T A C I O N E S

- a).- La Indemnización Constitucional, consistente en Tres Meses de Salario, por el despido injustificado del cual fui objeto.
- b).- El pago de los Salarios Caídos que se generen desde el día en que fui despedido injustificadamente y hasta la cumplimentación del Laudo que se dicte en mi favor en el presente juicio.
- c).- El pago de 06 días por concepto de Vacaciones correspondientes al año del 2000.
- d).- El pago de la Prima de Vacaciones consistente en un 50% correspondiente al parte proporcional del 2000.
- f).- El pago de Aguinaldo consistente en la parte proporcional del 2000.
- g).- El pago de la Prima de Antigüedad consistente en doce días de salario por cada año trabajado, por todo el tiempo que duro la relación laboral con los hoy demandados, por el injustificado despido del cual fui objeto en términos de lo dispuesto por el artículo 162 del código obrero.

h).- El pago de Tiempo Extraordinario consistente en 5 Horas Extras diarias, que laboré para los hoy demandados mientras duro la relación laboral. no obstante de haber sido requerido el pago en su oportunidad, los demandados se han negado a pagarme, motivo por el cual por esta vía reclamo el pago de las mismas, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo

j).- El pago de la Cantidad de 4,000.00 por concepto de Caja de Ahorro correspondiente al periodo de Junio del 2000 al día en que fui despedido injustificadamente, ya que los hoy demandados me descontaban de mi salario la cantidad de \$ 500.00 Quincenales y ellos además aportaban un 100% de esta cantidad, así como los intereses que se han generado.

k).- el pago el pago por concepto de salarios devengados correspondientes a la primera quincena de julio del año en curso; así como el pago de los últimos cuatro días laborados hasta antes del injustificado despido.

H E C H O S

I.- El día 21 de Mayo del 2000, fui contratado por los hoy demandados; asignándome los demandados un horario de labores de las 07:00 Horas a las 20:00 Horas de Lunes a Viernes y los Sábados de las 08:00 a las 16:00 Horas

II.- El salario que debe de servir de base para el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el presente escrito es de \$500.00 pesos Diarios, Salario Diario Integrado, que venía yo percibiendo a últimas fechas en el puesto de JEFE DE PERSONAL.

III.- Durante todo el tiempo que preste mis servicios personales y subordinados a los hoy demandados, siempre cumplí con mi trabajo en la forma, tiempo y lugar pactados, desarrollándome además con el cuidado, intensidad y esmero propio del mismo.

IV.- El día 05 de Septiembre del 2000, siendo aproximadamente las 08:00 Horas, en el momento de iniciar mis labores, en la puerta de entrada del centro de trabajo fui interceptado por el C.P. MATEO TORRADO MONGE quien desempeña funciones de Dirección y Administración para los demandados quien me indico que los sentía mucho pero que en virtud que había recorte de personal yo ya no podía seguir laborando en la Empresa, por lo cual estaba yo despedido, pero que me iban a otorgar una compensación para que no hubiera problemas, por lo cual le solicite me diera por escrito las causas de mi despido diciéndome esta persona que no me podían dar nada y que si no aceptaba la compensación que me daba que le hiciera yo como quisiera, hechos que fueron presenciados por varias personas que se encontraban en esos momentos en ese lugar.

VII.- De lo anteriormente narrado se desprende de que fui objeto de un despido totalmente injustificado, además de que el C. C.P. MATEO TORRADO MONGE se negó a darme por escrito las causas del despido, contraviniendo con esto lo dispuesto por el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

D E R E C H O

Son aplicables en el presente asunto en cuanto al fondo el apartado " A " del artículo 123 Fracción XX II de la Constitución General de la República, así como los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 30, 31, 47, 48, 57, 67, 68, 69, 71, 76, 78, 79, 80, 82, 84, 85, 87, 89 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Norman el procedimiento las disposiciones del Título XVI, Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de lo expuesto, a ésta H. Junta atentamente solicito se sirva:

Primero.- Tenerme por presentado en términos del presente recurso, demandando a las personas que se señalan en el proemio, tener por acreditada y reconocer la personalidad de los profesionistas que se autorizan en la carta poder adjunta al presente escrito, tener por señalado el domicilio anunciado.

Segundo.- Darle entrada a la presente Demanda, corriendo traslado a los demandados, con las copias simples que acompaño notificándolos y emplazándolos para la audiencia de Ley, en el domicilio indicado.

Tercero.- Previos tramites de Ley, dictar Laudo declarando que han procedido las acciones que hago valer y en consecuencia condenar a los demandados de conformidad a lo reclamado.

BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD

México, D.F., a 02 de Agosto del 2002.

HÉCTOR LÓPEZ BONILLA

Anexo 2

LÓPEZ BONILLA HÉCTOR
versus
MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A.
EXPEDIENTE: 229/2002

H. JUNTA ESPECIAL No. UNO DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL.
Presente.

EMILIO JIMÉNEZ ROMERO, en nombre y representación de la persona jurídica **MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A.**, personalidad que acredito en términos del instrumento notarial 55,146 pasado ante la fe del Lic. Carlos Regalado y García Luna, notario público No. 51 de la ciudad de México, D.F., mismo que se acompaña de copia simple para que previo cotejo y compulsas que se haga con su original, la primera me sea devuelta por serme útil para diversos fines y la segunda sea agregada a los autos para que surta los efectos legales correspondientes, de la misma manera en nombre y representación del codemandado físico **SR. MATEO TORRADO MONGE**, personalidad que se acredita en términos de la carta poder de esta misma fecha y misma que ha sido previamente exhibida, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, documentos y valores el ubicado en la calle de San Luis Potosí No. 143 Colonia Roma en México, D.F., autorizando para el mismo fin a los C.C. **LICS. RAFAEL VILLALOBOS REGUEIRA, GUILLERMO ORTEGA QUINTANAR, JOSÉ HUMBERTO COLE NEVARES**, . respetuosamente y como mejor proceda comparezco a exponer:

Que en términos de lo dispuesto por el artículo 878 Fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo vengo a dar contestación a la infundada y temeraria demanda en nombre de la persona moral **MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A.** y el codemandado físico **MATEO TORRADO MONGE**, en los siguientes términos:

I.- Se da contestación por lo que hace al codemandado físico **MATEO TORRADO MONGE**, en los siguientes términos:

Se advierte a esta H. Junta que la actora en el presente juicio, única y exclusivamente presto sus servicios personales y subordinados a **MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A.**, quien fue su único patrón, no así al C. Mateo Torrado Monge, persona con la que jamás ha tenido Relación de Trabajo alguna ni de ninguna otra naturaleza, motivo por el cual jamás se dieron los supuestos a que se refiere los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de " Trabajador, Patrón y Relación Laboral ", por lo que desde este momento se niegan todas y cada unas de las prestaciones que la actora en el presente juicio indebidamente le reclama, de la misma manera se niegan todos y cada uno de los hechos narrados por la parte actora en su escrito inicial de demanda, en virtud de que son falsos de toda falsedad ya que se insiste de que entre la hoy actora y el C. Mateo Torrado Monge, jamás ha existido relación de trabajo alguna, por lo que desde este momento se oponen las siguiente excepciones:

EXCEPCIONES

a).- La Excepción de falta de Acción y de Derecho, para reclamar lo que pretende la parte actora, en virtud de que nunca ha existido relación de trabajo alguna, ni de ningún otro tipo entre el hoy actor y el C. Mateo Torrado Monge.

b).- La Inexistencia de la relación de Trabajo.

II.- Manifestado lo anterior se pasa a dar contestación por lo que respecta a la demandada MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A., en los siguientes términos:

ACLARACION

Se advierte a esta H. Autoridad que el actor en el presente juicio, únicamente presto sus servicios personales y subordinados a MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A., en tal virtud dicha persona jurídica, asume la total responsabilidad que el presente juicio pudiese deparar y por lo tanto exime de la misma al C. Mateo Torrado Monge, lo anterior para todos los efectos legales a que hubiese lugar.

ADVERTENCIA PREVIA Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Se hace del conocimiento a esta H. Junta que el C. Héctor López Bonilla, jamás ha sido despedido justificada o injustificadamente ni por MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO, ni por persona alguna al servicio de la misma, motivo por el cual la hoy actora carece de Acción y de Derecho para reclamar lo que pretende en su escrito inicial de demanda de fecha 21 de Septiembre del 2001, aunado a lo anterior y para demostrar la buena fe con que se conduce mi mandante MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A., en este acto se le ofrece al hoy actor su trabajo en los mismos términos y condiciones en lo que lo venia prestando a Mil Neumáticos de México S.A., quien fue su único patrón.

A mayor abundamiento es decir, con el puesto de Jefe de Personal, con un Salario por cuota diaria de \$ 300.00 en una jornada legal de trabajo de las 08:00 Horas a las 15:00 Horas de Lunes a Sábado de cada semana, gozando diariamente de treinta minutos para descansar y tomar alimentos, así como teniendo como día de descanso ordinario el Domingo de cada semana, así como todas las prestaciones que hasta la fecha se le han otorgado e inclusive con todas las mejoras salariales que en su puesto se hayan generado durante la ausencia de éste.

Las condiciones antes señaladas se citan para demostrar la buena fe con que se conduce mi representada en el presente juicio, ofreciéndose el trabajo en los términos antes señalados, solicitando a esta H. Junta requiera a la actor con el objeto de que manifieste lo que a sus intereses convenga con respecto al ofrecimiento de trabajo que le hace mi mandante y en el caso de que la mismo desee regresar a laborar para mi mandante, se solicita se comisione a un actuario para realizar una diligencia de reinstalación en Mil Neumáticos de México S.A.

PRESTACIONES

- a).- Por improcedente se niega el pago por concepto de la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL a que se refiere la parte actora en el presente inciso de la demanda que se contesta, lo anterior en razón de que ni mi representada MIL NEUMÁTICOS DE MÉXICO S.A., ni persona alguna al servicio de la misma, jamás ha despedido justificada ni injustificadamente a la hoy actor Héctor López Bonilla, por lo que la parte actora carece de acción y de derecho para reclamar lo que pretende.
- b).- Por improcedente se niega el pago de salarios Caidos que improcedentemente reclama la parte actora, en virtud de que jamás el hoy actor ha sido despedido ni justificada ni injustificadamente ni por mí representada ni por persona alguna al servicio de la misma, y al ser negada la suerte principal esta que es accesoria corre la misma suerte.
- c).- Por improcedente se niega el pago de 06 días de Vacaciones que infundadamente reclama la parte actora en virtud de que mi mandante con toda oportunidad le pago al hoy actor por lo que desde éste momento se opone la Excepción de Pago.
- d).- Por improcedente se niega el Pago de Prima de Vacaciones que infundadamente reclama la parte actora en virtud de que mi mandante con toda oportunidad le pago al hoy actor por lo que desde éste momento se opone la Excepción de Pago.
- f).- Por improcedente se niega el pago por concepto de Aguinaldo que infundadamente reclama la parte actora en virtud de que mi mandante con toda oportunidad le pago al hoy actor por lo que desde éste momento se opone la Excepción de Pago.
- g).- Por improcedente se niega el pago por concepto de PRIMA DE ANTIGÜEDAD a que se refiere la parte actora en el inciso al cual se da contestación, en virtud de que la misma no se encuentra dentro de los supuestos a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, careciendo el hoy actor de acción y de Derecho para reclamar lo que pretende en virtud de que la misma jamás ha sido despedido justificada o injustificadamente ni por mí representada ni por persona alguna al servicio de la misma.
- h).- Por improcedente se niega el pago por concepto de Tiempo Extraordinario, en razón de que mi representada ha cumplido cabalmente con el pago de dicho concepto situación que será acreditada en el momento procesal oportuno.
- j).- Por improcedentes se niegan el pago de la cantidad de \$ 4,000.00 por concepto de Caja de Ahorro que infundadamente reclama el hoy actor ya que mi representada jamás realizo descuento alguno por el concepto que invoca el actor, y por ser una prestación extra legal le corresponde a la parte actora acreditar los extremos señalados, por lo que desde éste momento se opone la Excepción de Inexcusable Prueba.

k).- Por improcedente se niegan el pago de Salarios Devengados por el periodo que infundadamente reclama la parte actora, en virtud de que en forma oportuna mi representada cubrió al hoy actor sus salarios devengados, oponiéndose desde éste momento la Excepción de Pago.

Manifestado lo anterior paso a dar contestación a los siguientes:

HECHOS

I.- Se niega por ser falso el hecho que se contesta, en razón de que la hoy actora únicamente fue contratada para prestar sus servicios personales y subordinados para la persona moral denominada Mil Neumáticos de México, S.A., en el puesto de Jefe de Personal, con un Salario por cuota diaria de \$ 300.00 en una jornada legal de trabajo de las 08:00 Horas a las 15:00 Horas de Lunes a Sábado de cada semana, gozando diariamente de treinta minutos para descansar y tomar alimentos, así como teniendo como día de descanso ordinario el Domingo de cada semana.

II.- Se niega por ser falso e improcedente el Salario diario que pretende la parte actora, ya que como ha quedado establecido el hoy actor tenía un salario diario de \$ 300.00

III.- El presente hecho que se contesta ni se niega ni se afirma por no ser un hecho propio de mi mandante.

IV.- Por ser Totalmente falso de toda falsedad se niega lo narrado por la parte actora en el hecho al cual se da contestación ya que ni en la fecha señalada ni en ninguna otra fecha, ni en la hora en que pretende ni en ninguna otra hora, el hoy actor, jamás ha sido despedido ni justificadamente ni injustificadamente ni por mi representada Mil Neumáticos de México S.A., ni por persona alguna al servicio de la misma, ni mucho menos por el C. Mateo Torrado Monge, motivo por el cual son totalmente falsas las imputaciones que realiza la parte actora en el presente hecho, asimismo y en forma especial se hace notar a esta H. Junta la mala fe con la que se conduce la parte actora ya que al señalar que supuestamente el inexistente despido fue presenciado por varias personas, lo único que pretende con esta situación es anunciar los supuestos testigos.

De forma especial se hace notar a esta H. Junta que la única verdad de los hechos es que el C. Héctor López Bonilla, laboró de manera normal el día 05 de Septiembre en su jornada de trabajo, e inclusive en esta misma fecha cobró de manera normal el actor en el presente juicio su salario correspondiente al periodo del 01 al 05 de Septiembre del 2000, de lo que se desprende que es totalmente falso que el actor en el presente juicio haya sido despedido por mi representada el día 05 de Septiembre del 2000, insistiéndose que el hoy actor laboró de manera normal el día 05 de Septiembre del 2001, no sabiendo nada más mi representada del actor después de la fecha señalada si no hasta el día en que le fue notificada la improcedente demanda.

V.- De la misma manera al no existir despido alguno del actor, mi mandante no tiene obligación de entregar a la actor aviso alguno.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

En éste acto se ratifican íntegramente todas y cada una de las Excepciones opuestas en el cuerpo del presente curso, oponiéndose además las siguientes:

1.- La Excepción de falta de Acción y de Derecho para demandar de mí representada el pago de Indemnización Constitucional, Salarios Caídos y Prima de Antigüedad en virtud de que el C. Héctor López Bonilla reclama, ya que jamás ha sido despedido justificada o injustificadamente ni por mi mandante ni por persona alguna al servicio de la misma.

2.- La Excepción de Pago que se opone en cuanto a las prestaciones por concepto de Vacaciones, Prima de Vacaciones, Aguinaldo y Salarios Devengados.

D E R E C H O

Al ser falsos los hechos de la demanda e improcedentes las prestaciones reclamadas, resultan inaplicables los preceptos de Derecho en que la parte actora pretende fundar su demanda.

Por lo anteriormente expuesto, a ésta H. Junta atentamente solicito se sirva:

Único.- Tenerme por presentado en nombre y representación de mi mandante Mil Neumáticos de México S.A., y Mateo Torrado Monge, en términos del presente escrito dando en tiempo y forma contestación a la infundada y temeraria demanda promovida por la actora en el presente juicio, y por opuestas las Excepciones y Defensas que en éste ocurso se hacen valer.

BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD

México, D.F. a 15 de Agosto del 2002.

EMILIO JIMÉNEZ ROMERO.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO".- Pérez Botija Eugenio.- Editorial Tecnos.- Buenos Aires 1947.
- "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- De Pina Rafael.- Editorial Botas.- México 1952.
- "CUESTIONES DE TERMINOLOGÍA PROCESAL".- Alcalá Zamora y Castillo Niceto.- Universidad Nacional Autónoma de México.- 1972.
- "DERECHO DEL TRABAJO".- Barajas Montes de Oca Santiago.- Universidad Nacional Autónoma de México.- 1ª Edición.- México 1990.
- "DERECHO DEL TRABAJO".- Dávalos José.- Editorial Porrúa.- 7ª Edición.- México 1997.
- "DERECHO DEL TRABAJO".- De Buen L. Néstor.- Editorial Porrúa.- 10ª Edición.- México 1997.
- "DERECHO DEL TRABAJO".- Santos Azuela Héctor.- Editorial Mc Graw-Hill.- México 1998.
- "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO".- Briceño Ruiz Alberto.- Editorial Harla.- México 1985.
- "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".- De la Cueva Mario.- Editorial Porrúa.- México 1938.
- "DERECHO PROCESAL CIVIL".- Arellano García Carlos.- Editorial Porrúa.- 7ª Edición.- México 2000.
- "DERECHO PROCESAL CIVIL".- Gómez Lara Cipriano.- Editorial Trillas.- 3ª Edición.- México 1987.
- "DERECHO PROCESAL CIVIL".- Pallares Eduardo.- Editorial Porrúa.- 2ª Edición.- México 1965.
- "DERECHO PROCESAL CIVIL".- Traducción de Banzhaf Tomás.- Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires, 1977.
- "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Bermúdez Cisneros Miguel.- Editorial Trillas.- 2ª Edición.- México 1989.
- "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Córdova Romero Francisco.- Cárdenas Editor y Distribuidor.- 1ª Edición.- México 1991.
- "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- De Buen L. Néstor.- Editorial Porrúa.- 9ª Edición.- México 2000.
- "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Porras López Armando.- Editorial Porrúa.- 3ª Edición.- México 1994.
- "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Trueba Urbina Alberto.- Editorial Lito-Tipográficos.- México 1941.
- "DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO".- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Editorial Porrúa.- 7ª Edición.- México 1994.
- "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO USUAL".- Editorial Heliasta, S.R.L.- Buenos Aires 1979.
- "DICCIONARIO DE DERECHO".- Editorial Porrúa.- México 1965.

- "DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA".- Real Academia Española.- Editorial Espasa Calp. 1992.
- "EL ACTUAL PROCEDIMIENTO LABORAL".- Cilia López José Francisco.- Editorial Inova Print Publicidad.- 1ª Edición.- México 1995.
- "EL PROCESO CIVIL EN MÉXICO".- Becerra bautista José.- Editorial Porrúa.- México 1999.
- "EL JUICIO DE AMPARO LABORAL".- Borrell Navarro Miguel.- Editorial Sista.- 6ª Edición. - México 1996.
- "ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Climent Beltrán Juan B.- Editorial Esfinge.- Primera Edición.- México 1989
- "FORMULARIO TEMATIZADO DE DERECHO DEL TRABAJO".- Salinas Suárez del Real Mario.- Editorial Pac. 1976.
- "FORMULARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO".- Climent Beltrán Juan B.- Editorial Esfinge.- 10ª Edición.- México 1988.
- "FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL".- Coutre J. Eduardo.- Editorial Nacional.
- "GUÍA DE DERECHO PROCESAL CIVIL".- Pérez Palma Rafael.- Cárdenas Editor Distribuidor.- 8ª Edición México 1995.
- "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL".- Ramírez Fonseca Francisco.- Editorial Pac.- 5ª Edición.- México 1984.
- "LECCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL".- Traducción Becerra Bautista José.- Editorial Jus.- 1945.
- "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO".- Guerrero Euquerio.- Editorial Porrúa.- 17ª Edición.- México 1990.
- "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".- Trueba Urbina Alberto.- Editorial Porrúa.- México 1971.
- "PRÁCTICA LABORAL FORENSE".- Salinas Suárez Mario.- Cárdenas Editor Distribuidor.- México 1978.
- "PRONTUARIO DE DERECHO DEL TRABAJO".- Soto Álvarez Clemente.- Editorial Limusa.- México 1991.
- "TEORÍA GENERAL DEL PROCESO".- Gómez Lara Cipriano.- Universidad Nacional Autónoma de México 1974.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Ley Federal del Trabajo
 Código Federal de Procedimientos Civiles
 Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal

OTRAS FUENTES

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN