



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO COMO FIGURA DE ORIGEN
JURISPRUDENCIAL Y SU SITUACION ACTUAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
OMAR NAVARRO GONZALEZ**



ASESOR DE TESIS: LIC. HUMBERTO ARANDA GOMEZ

MEXICO, D. F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

❖ **AGRADECIMIENTOS:**

❖ **AGRADEZCO A DIOS POR PERMITIRME LLEGAR A ESTE MOMENTO IMPORTANTE DE MI VIDA, ASI COMO POR DARME ESTA EXISTENCIA, Y PERMITIRME ESTAR CON MIS PADRES, HERMANOS Y PERSONAS QUE APRECIO.**

❖ **A MIS PADRES POR DARME LA VIDA, POR TODO SU CARIÑO Y APOYO QUE ME HAN BRINDADO SIEMPRE.**

❖ **A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES QUE HAN CONTRIBUIDO CON SUS CONOCIMIENTOS, PALABRAS Y DEDICACION, A MI FORMACION ACADEMICA Y SOCIAL.**

❖ **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y A SU FACULTAD DE DERECHO, POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR EN SUS AULAS, PARA ASI PODER LOGRAR EL ANHELO DE LLEGAR A SER UN PROFESIONISTA.**

❖ **AL LICENCIADO HUMBERTO ARANDA GOMEZ POR DARME SU TIEMPO, AYUDA Y COLABORACION PARA LA ELABORACION DEL PRESENTE TRABAJO.**

❖ **A TODAS LAS PERSONAS QUE DE ALGUNA MANERA ME HAN DADO APOYADO, EN ALGUN MOMENTO DE MI VIDA Y QUE SERIA IMPOSIBLE NOMBRARLAS A CADA UNA.**

❖ **A TODOS GRACIAS**

INDICE

INTRODUCCION	4
 CAPÍTULO PRIMERO	
CONCEPTOS GENERALES.....	9
1.1 Prueba.....	9
1.2 Carga procesal.....	14
1.3 Carga de la prueba.....	17
1.4 Patrón.....	21
1.5 Trabajador.....	24
1.6 Ofrecimiento.....	26
1.7 Trabajo.....	28
1.8 Procedimiento.....	31
1.9 Relación de trabajo.....	33
1.10 Acción de reinstalación.....	37
1.11 Estabilidad en el empleo.....	41
1.12 Rescisión de la relación de trabajo.....	46
 CAPÍTULO SEGUNDO	
LA CARGA DE LA PRUEBA.....	51
2.1 Carga de la prueba en el proceso.....	51
2.2 Carga y proceso.....	54
2.3 La problemática de la carga de la prueba en general.....	60

2.4	Principio de distribución de la carga de la prueba	64
2.5	La carga de la afirmación.....	77
2.6	Apreciación de la prueba en la carga probatoria.....	83
2.7	La prueba en contrario.....	89

CAPÍTULO TERCERO

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL CONTEMPORANEO.....93

3.1	Legislación laboral de 1931.....	93
3.2	Ley Federal de trabajo de 1970.....	104
3.3	Reforma laboral procesal de 1980.....	111

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

4.1	Momento en que debe realizarse el ofrecimiento de trabajo.....	156
4.2	Aspectos que se deben observar en el ofrecimiento de trabajo.....	162
4.3	Cuando el ofrecimiento de trabajo es de buena fe o mala fe.....	173
4.4	Efecto del ofrecimiento de trabajo de buena fe y mala fe.....	188
4.5	El ofrecimiento de trabajo respecto de las prestaciones de trabajo.....	197
4.6	Cuando no está obligado el patrón a probar las prestaciones señaladas en el ofrecimiento de trabajo.....	206

CAPÍTULO QUINTO

SITUACIÓN ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.....210

5.1	Naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo.....	210
5.2	La perversión de figura del ofrecimiento de trabajo.....	221
5.3	Las posturas de recientes la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del ofrecimiento de trabajo.....	231
	CONCLUSIONES.....	245
	BIBLIOGRAFÍA.....	248

INTRODUCCION

El derecho surgió y fue creado para la existencia justa y pacífica de una sociedad; para que con la aplicación correcta del derecho naciera la justicia, dando a cada quien lo que le corresponde y a lo que tenga derecho.

Por consiguiente, resulta necesario regular los actos que afecten a una sociedad, puesto que el dejar que los individuos ejerciten su conducta a su libre albedrío, podría tener como consecuencia que algunas personas, abusaran de otras, quitándoles lo que les corresponde.

Es por eso, que en nuestra sociedad, se concibió como solución para regular las conductas de los individuos, nuestra Constitución Política, como máxima reguladora de todas las leyes.

En materia laboral también surgieron normas que regulan las relaciones obrero-patronales, así como los conflictos que se desprendieran de dichas relaciones. Tales normas se encuentran contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar que el mundo, y nuestra sociedad, van evolucionando, por lo que hay cambios en nuestras costumbres, cultura, manera de pensar, nuevas formas de organizar la vida.

Consecuentemente, también resulta necesario que nuestras leyes vayan cambiando a la par que cambian las sociedades, para que se acoplen a ellas, y puedan ser útiles a los individuos.

Ciertamente que la mayoría de las ramas del derecho como la civil, mercantil, penal, entre otras, han sufrido numerosas modificaciones, tratando de hacer cada vez leyes más justas y que se adecuen a nuestra realidad actual.

Sin embargo, en materia de trabajo sólo han existido en nuestro país tres cambios en las regulaciones laborales, que son la ley de 1931, 1970 y la reforma procesal de 1980; por lo que a la fecha, ha transcurrido más de un cuarto de siglo de la última modificación en materia laboral, de lo que resulta evidentemente un atraso, pues nuestra sociedad no es la misma que hace 26 años.

Después de la última reforma laboral, resulta claro que han surgido nuevas figuras jurídicas en el ámbito laboral que evidentemente no las contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, pues nacieron después de que fue creada dicha ley; e incluso también ya se encontraban antes de dicha reforma, pero ni aún así fueron reguladas en nuestra ley laboral.

En virtud de lo anterior, el Poder Judicial, a efecto de tratar de regular dichas figuras, las empezaron a contemplar sólo de manera jurisprudencial.

Pero a nuestro parecer la jurisprudencia se debe utilizar sólo como un complemento, ayuda, auxilio o precisión de la aplicación de las leyes, para llegar a la verdad, y poder actuar con justicia; y no como una norma reguladora que supla las lagunas y falta de regulación de algunas figuras jurídicas no contempladas en la ley.

El no regular los actos de las personas que tengan consecuencias jurídicas, obviamente, trae como resultado que las personas hagan un mal uso de figuras jurídicas, pervirtiéndolas de tal manera que no se les de el uso para el cual fueron creadas.

En el presente trabajo analizaremos la figura del ofrecimiento de trabajo, pero primeramente empezaremos por definir sus componentes, como lo son los conceptos de patrón trabajador, trabajo, ofrecimiento, así como los conceptos inherentes a la figura del ofrecimiento de trabajo, como los son la prueba, carga procesal, carga de la prueba, relación de trabajo, acción de reinstalación, estabilidad en el empleo, rescisión de la relación de trabajo; esto lo que haremos en el capítulo primero. En el capítulo segundo estudiaremos la carga de la prueba, puesto que la autoridad con base al ofrecimiento de trabajo, determina a quien le corresponde acreditar sus excepciones o defensas en un juicio, por lo que definiremos a la carga de la prueba dentro del proceso mismo, la problemática existente para determinar la carga de la prueba, los principios que norman a la carga de la prueba, la carga de la afirmación, los criterios que utiliza la autoridad al momento de

apreciar las pruebas, y cuáles son las pruebas que puede ofrecer el demandado, no obstante de no haber concurrido a la etapa de demanda y excepciones. En el capítulo tercero, entraremos a hacer un análisis de los criterios emitidos por la Suprema Corte, para así poder determinar cuál es el momento en que se debe ofrecer el trabajo, cuáles son los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de ofrecerse el mismo; determinaremos cuando se puede considerar un ofrecimiento de buena o de mala fe, y que efectos tienen tales ofrecimientos; también veremos los criterios de los tribunales, en cuanto a las prestaciones de trabajo, y cuando no está obligado el patrón a probar ciertas prestaciones, no obstante que la ley lo obliga. Y finalmente en nuestro capítulo quinto analizaremos la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, que es una figura que fue creada en materia laboral, como una fórmula conciliadora para poner fin a una controversia suscitada entre trabajadores y patrones; y que consiste en una oferta hecha por el patrón hacia el trabajador, y que tiene la intención dicha oferta de que el trabajador se reintegre a sus labores en la misma forma en que lo venía desempeñando, y con ello preservar la estabilidad en el empleo, y no dejar desamparado al trabajador sin empleo.

Dicha figura existe solamente de manera jurisprudencial, sin encontrar regulación alguna en la ley del trabajo, lo que trae como consecuencia que no haya unificación de criterios; emitiendo la Suprema Corte numerosas tesis, las cuales crean confusión y se contraponen unas con otras. Siendo otra consecuencia que cada cuál utilice solamente la

jurisprudencia que le favorezca, confundiendo con ello a nuestras autoridades, siendo utilizadas la mayoría de las veces, de manera perversa en la práctica profesional común las señaladas jurisprudencias, y solamente para burlar la norma que le impone la norma a los patrones acreditar sus defensas y excepciones, dilatando el proceso, y sin ánimo de que se continúe la relación de trabajo que existía entre ambas partes, creando una simulación jurídica así como una inseguridad jurídica, al no saber que jurisprudencia aplicará la autoridad.

Por lo que a continuación expondremos de manera sucinta los usos, criterios existentes, naturaleza, origen y regulación que se le ha dado al ofrecimiento de trabajo; así como los más recientes criterios de la Suprema Corte emitidos al respecto.

Sin el afán de ser muy ambiciosos, si esperamos que el presente trabajo, si bien no sea el trampolín que sirva a nuestros legisladores para que realicen una reforma a nuestra Ley Federal de Trabajo, con el fin de hacerla más justa y acorde a la realidad que vivimos en nuestra sociedad; si por lo menos sea una opinión que se tome en cuenta, y en la que se muestra las consecuencias de no contemplar en nuestra ley la figura del ofrecimiento de trabajo; evidenciando el mal uso que se le da, así como la inseguridad jurídica que se crea, todo debido a su falta de reglamentación. Y con base a lo anterior, sea regulada la citada figura del ofrecimiento de trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Para analizar nuestro tema es de vital importancia estudiar primeramente los componentes que integran el presente trabajo, por lo que conceptualizaremos cada una de sus partes.

1.1 PRUEBA.

La palabra Prueba viene del latín probo, honesto y probador, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

Según el diccionario de la Real Academia Española define a la prueba como “Acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”¹.

Por su parte el diccionario jurídico Espasa, señala que. “puede definirse a la prueba desde ángulos diversos. Puede considerarse como una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que

¹ “Diccionario de la Academia Española”, Décimo novena Edición; Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid 1970

se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad. Pero también puede valorarse como el conjunto particular de recursos que puede utilizarse para aquella demostración, aquí interesa la prueba como medio”².

Ahora tomaremos el concepto de un distinguido doctrinario dentro de la materia procesal como lo es el maestro Eduardo Pallares, quien señala que existen dos conceptos fundamentales en la doctrina de la prueba.

El primero de ellos es el de probar consiste "en evidenciar la verdad o la falsedad de un juicio, o la existencia o inexistencia de un hecho" y el segundo que es el sustantivo prueba significa "todo aquello que pueda servir para lograr la evidencia mencionada”³.

Por su parte el jurista Fernando Flores García señala que: “se entiende por prueba a la acción o efecto de probar, la razón o argumento o instrumento, medio con que pretende mostrar algo; o la actividad encaminada a la demostración de un hecho o un acto; o el resultado de la actividad de referencia”⁴.

Francisco Carrara establece que "En general se llama prueba todo lo

² “Diccionario Jurídico Espasa”. Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid 2003

³ ROCCO Ugo. “Derecho Procesal Civil”, Editorial Temis; Bogotá Colombia 1989, Pág.1

⁴ FLORES GARCÍA Fernando. “Teoría General de la Composición del Litigio”, Editorial Porrúa; México 2003, Pág. 594

que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza está en nosotros; la verdad, en los hechos y viceversa. Únicamente en dios se unifica la una a la otra, y la certeza deja de ser completamente objetiva y la verdad subjetiva del todo.

El concepto de prueba designa a un conjunto de esencias y de cualidades probadas y atribuibles a lo que se conceptúa. Implica que el concepto descansa en una serie de investigaciones, de clasificaciones acerca de las propiedades y cualidades del objeto conceptuado; derivase de aquí que podemos indagar los atributos y cualidades del objeto del pensamiento prueba para determinar su concepto”⁵.

La prueba es parte integrante e inseparable de todos los métodos científicos, los resultados están en la base del conocimiento científico; más aún, es la base de todo conocimiento, incluyendo el empírico.

En sentido estricto, la prueba tiene como fin, la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles cuyo esclarecimiento resulten necesarios para la resolución de un conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de la afirmación de un hecho expresado por las partes.

⁵ CARRARA Francesco.” Programa del Derecho Criminal”, Editorial Temis; Bogotá 1957, Vol. II Número 900 y 901 Pág. 380

Devis Echandia opina que desde un punto de vista procesal, “es ineludible reconocer tres aspectos de la noción de la prueba: el del vehículo, medio o instrumento, el del contenido esencial o esencia de la prueba (razones o motivos que esos medios se encuentran en favor de la existencia o inexistencia de los hechos), y el del resultado o efecto obtenido en la mente del juez (el convencimiento de que existe o no esos hechos). Que una definición general de la prueba debe pues, comprender esos tres aspectos de la noción”⁶.

Que ahondando en el concepto, a la prueba la forman las razones o los motivos que inciden en al ánimo del juez, sobre la certeza de los hechos. Mientras que los medios de prueba son los elementos o instrumentos utilizados por las partes y por el juez, que suministran esas razones o esos motivos. En sentido general, por prueba judicial se entiende, tanto los medios como las razones o los motivos contenidos en ellos.

La prueba es pilar fundamental tanto en la investigación científica, como en toda clase de conocimiento, tanto empírico como científico. Es un tema que no es de pertenencia exclusiva en el ámbito del derecho, pero se puede tratar dentro de él, pues es una de las disciplinas del derecho como lo es la del derecho procesal, se estudia el proceso como una relación jurídica que encuentra su basamento en la prueba.

⁶ ECHANDIA Devis.” Teoría General de la Prueba Judicial”, Editorial Fidente; Buenos Aires Argentina 1972, T. I Pág. 9

El objeto de la prueba es lo que se debe probar, o sea los hechos o lo afirmado por las partes en la instancia. En los procesos laborales se tiene por asentado que el objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes, según se desprende de lo señalado por el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo que menciona “las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes”. Aunque ciertos autores como Marco Antonio Díaz de León opina que “también pueden ser objeto de la prueba en el proceso laboral, las llamadas máximas de la experiencia. Estas constituyen el saber privado del juez o, en el caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar. Son normas de valor general independientes del caso específico, que pueden aplicarse en todos los otros casos de la misma especie”⁷.

De las definiciones expuestas, se aprecia, que los autores coinciden que en general, las pruebas son las razones u argumentos encaminados a la demostración de una verdad o hecho, agregando a nuestro parecer, que también las pruebas pueden estar encaminadas a la demostración de una falsedad. Para nosotros la prueba es cualquier elemento tangible o intangible, que nos ayude a dilucidar la verdad de los hechos, y que dentro del derecho sea reconocida como tal.

⁷ DÍAZ DE LEÓN Marco Antonio. “Diccionario de Derecho Procesal Penal”, Cuarta Edición; Editorial Porrúa S.A., México 2000, T. II Pág. 1118

1.2 CARGA PROCESAL.

En los procesos donde priva el principio dispositivo, el legislador concede a los particulares una facultad, que es la que tienen éstos, de iniciar un proceso, y llevarlo hasta su total conclusión, siguiendo obviamente la serie de actos procesales establecidos en la ley. Por lo que la facultad otorgada a los particulares, les da el poder de iniciar un proceso de carácter público.

Como tal poder pertenece al particular, por lo mismo, el órgano jurisdiccional está impedido para iniciar o tramitar un proceso, sin que previamente el citado particular hubiere ejercitado su citado poder. Tampoco puede el juez obligar al particular a hacer uso de esa facultad. Significa el principio dispositivo, que el proceso no puede iniciarse sin que una parte demande.

De lo anteriormente expuesto podemos afirmar, que solamente por medio de sutiles razonamientos, se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos; agregando que carga y ejercicio en el derecho son la misma cosa. Si el actor en un juicio quiere obtener justicia debe presentar su demanda, por eso, la presentación de la referida demanda constituye el ejercicio de derecho de acción. Y si quiere obtener una sentencia o laudo en materia laboral favorable, tendrá de rendir las pruebas que considere idóneas para acreditar

sus extremos que reclama; esto último constituye el ejercicio del derecho de probar.

Al respecto, Rafael de Pina establece que carga procesal es: "...la necesidad de ejercitar en el proceso una determinada actividad, para evitar un perjuicio o para obtener un resultado favorable a quien la satisface"⁸.

Por su parte el Diccionario Jurídico Mexicano dice que por carga procesal " se suele entender por ella a la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial, deben realizar determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario las pone en una situación de desventaja o perspectiva"⁹.

Puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas a la parte interesada, puesto que así puede obtener un resultado favorable; y su falta de realización, si bien le crea una situación jurídica desfavorable, no ha lugar a la imposición de una sanción por la conducta omitida.

Algunos doctrinarios clasifican a las cargas procesales en sentido

⁸ DE PINA VARA Rafael." Diccionario de Derecho", 27a Edición; Editorial Porrúa; México 1999, Pág. 140

⁹ "Diccionario Jurídico Mexicano", T. I A-CH; Op. Cita, Pág. 565

estricto, en cargas de impulso y cargas de adquisición. Las cargas de impulso, según se trate de iniciar o de hacer proseguir el proceso. Las cargas de adquisición pueden referirse a informaciones o pruebas.

Las partes van actuando en el proceso, de acuerdo a una serie de cargas que les son impuestas, y de acuerdo a sus propios intereses. Estas cargas les imponen ciertas obligaciones de realizar determinados actos, para evitar que sobrevenga un perjuicio procesal.

Existe pues una serie de cargas procesales; las más importantes son: la de comparecencia, la de la afirmación, declaración y contestación, especialmente la que pesa sobre el demandado, de pronunciarse sobre los hechos alegados por el actor, como la de probar sus excepciones y defensas en los casos establecidos en la ley, o en la jurisprudencia, la de exhibir documentos, la de caución y anticipo de las costas y la de gestión del proceso. Se establece así, que una de las cargas más relevantes, importantes y fundamentales, es la de probar.

Consecuentemente, podríamos establecer, que en la teoría de la carga, el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

A efecto de ser concluyentes y de fijar una posición respecto a este punto, diremos como Micheli considera que deber y carga son nociones heterogéneas en sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad

jurídica en orden a la satisfacción de un interés de un sujeto al que se le concede un correlativo poder individual. La segunda en cambio indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por la norma, y en la necesidad práctica que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto en favor propio¹⁰.

De lo anterior se puede concluir de la siguiente manera: que en la carga procesal, la ley en determinados casos, atribuye al sujeto un poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, y bajo la amenaza de no resultar favorecido ante su omisión.

1.3 CARGA DE LA PRUEBA.

El jurista Juan B. Climent Beltrán señala que: “la carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales, el de quien afirma está obligado a probar, pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente, opera en el sentido de que no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios; y es el patrón quien tiene a su alcance toda la documentación concerniente al trabajo y por lo que le corresponde comprobar todas las condiciones tales

¹⁰ MICHELLI Gian Antonio. “La Carga De La prueba”, Editorial Temis; Bogotá Colombia 1989, Págs. 53 y siguientes. Traducido por Sentis Melendo Santiago

como contrato de trabajo, asistencia, vacaciones, prima vacacional, antigüedad, aguinaldo”¹¹.

Rafael de Pina señala que la Carga de la Prueba ha sido definida como: “la actividad que una parte desarrolla en el proceso, en beneficio propio, al contrario de una obligación procesal, que es la actividad que no parte desarrolla en el proceso en beneficio ajeno.”¹²

Para Devis Echandia la carga de la prueba “es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de las cuales se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den la certeza sobre los hechos que deba fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitar consecuencias desfavorables.”¹³

Mientras que el ilustre jurista Fernando Flores García menciona que: “este elemento probatorio es un caso sobresaliente de la aplicación del concepto de carga procesal, que consiste en la actividad desarrollada por los sujetos del litigio para demostrar sus afirmaciones y conseguir un resultado favorable a su propio interés, protegido por una norma legal. Constituye una

¹¹ CLIMENT BELTRAN Juan. “Elementos de Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Esfinge; México 1989, Pág. 35

¹² DE PINA VARA Rafael. Op. Cita, Pág. 140

¹³ ECHANDIA Devis. Op. Cita, Pág. 171

facultad de las partes que ejercitan en su propio interés y no un deber, la carga de la prueba incumbe a quien asevera; es decir le corresponde a quien afirma hechos, no a quien niegue”¹⁴. Dicha cuestión tiene sus excepciones, pues en material laboral, un trabajador puede señalar que ganaba una cierta cantidad de dinero, correspondiéndole al patrón la carga de la prueba respecto de dicho salario, si ha aceptado previamente que efectivamente el trabajador se desempeñó a su servicio.

El doctrinario Alberto Trueba Urbina manifiesta que "la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por el propio interés, y no por deber. Los procesalistas modernos consideran a esta carga, como una necesidad que tiene su origen no en la obligación legal, si no en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable a la parte contraria; porque la aportación de las pruebas crea convicción en las juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales”¹⁵.

La carga de la prueba en el proceso del trabajo, no es solamente una actividad que incumbe a las partes, si no que la autoridad puede intervenir en la aportación de pruebas para determinarla. En nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 782 y 783 de la ley, autorizan a la Junta

¹⁴ FLORES GARCÍA Fernando. Op. Cita, Pág. 621

¹⁵ TRUEBA URBINA Alberto. "Tratado Teórico Práctico Del Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa; México 1965 Pág.304

respectivamente, a practicar de oficio diligencias probatorias, y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad. Esta teoría no llega al extremo de que los tribunales de trabajo puedan disponer la prueba de oficio respecto de los hechos no alegados y juzgar.

El *onus probandi* en nuestra disciplina procesal del trabajo, representa una necesidad jurídica de aportar material probatorio; por ejemplo, al patrón le beneficia probar la causa justificada de la separación, pues si no la comprueba tendrá que reinstalar al trabajador en su empleo o indemnizarlo, así como a pagar las demás prestaciones reclamadas como salarios vencidos, prima vacacional y aguinaldo entre otros.

La noción de la carga de la prueba se traduce no ya como obligación del oferente ni como un derecho del adversario, sino en el propio interés de cada parte en acreditar los extremos que les corresponda, es decir, probando; obviamente, la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que no probar los hechos aseverados.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, determina en su artículo 763 lo siguiente: " las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Se hace notar lo incorrecto de este dispositivo legal. No existe tal obligación de probar en atención a las partes. Se trata de un poder traducido en una facultad como ya mencionamos, del que disponen y, por lo mismo, se puede ejercitar a su entera voluntad; se trata incuestionablemente de una carga.

De lo anterior, podemos deducir entonces que la carga de la prueba son reglas de juicio, que con base en lo establecido en la ley laboral o en sus jurisprudencias, determina a quien de las partes le corresponde probar o acreditar sus acciones o sus excepciones y defensas; para que así le resulte favorable el laudo emitido por la autoridad en materia de trabajo.

1.4 PATRON.

Por el concepto del patrono, patrón o empleador, podemos deducir la posición asumida, frente al trabajador, en una relación jurídica laboral. Entendemos por patrono a la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores. La ley laboral señala que si una persona actúa como representante del patrono, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se encuentra señalada en el artículo 134 fracción tercera.

Tratándose del trabajador solamente puede ser una persona física,

mientras que tratándose del patrón se dispone que puede ser lo mismo una persona física que una moral.

Se ha considerado en el segundo párrafo del artículo 10 de la ley citada que señala: "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos"; el deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieren desligados del verdadero patrón.

Con respecto a los representantes del patrón, el artículo 11 de la ley señalada establece que: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Tal pareciera que en el citado artículo, la ley les asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que se establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores.

Contrariamente a lo comentado, algunos autores señalan que la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante, dentro de los límites de su mandato.

Cuando el patrón es persona jurídica, ésta puede ser de derecho público (el Estado), de derecho privado (una Sociedad Anónima), y aún de derecho social (como ocurre con algunos sindicatos que contratan personal distinto al de los trabajadores sindicalizados). En todo caso tratándose de una persona moral sólo puede actuar mediante sus representantes. Estos en términos generales, no asumen la calidad de empleadores. Su participación consiste en representar al patrono. No son considerados por tanto, como sujetos de la relación laboral.

A diferencia del representante, respecto del intermediario, si existe relación laboral. Nuestra Ley Federal Del Trabajo señala en su artículo 12 que " Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Y el artículo 13 de la referida ley menciona: "No serán considerados intermediarios si no patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos como elementos propios suficientes para cumplir la obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por la obligaciones contraídas con los trabajadores".

Para concluir, el artículo 14 de la mencionada ley señala que " las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados".

1.5 TRABAJADOR.

La ley no hace ningún distingo entre hombres y mujeres, ya que el artículo cuarto constitucional ha dispuesto que: "el varón y la mujer son iguales ante la ley". Sin embargo, por razones debidas a su naturaleza, se han dado en el título quinto, disposiciones sobre el trabajo de las mujeres, estableciéndose en el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo que: " las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Según el artículo octavo de la ley laboral, trabajador "es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". De la definición señalada, se desprende que el trabajador es sólo una persona física, no siendo jurídicamente posible establecer una relación de trabajo con otro tipo de persona. Es verdad que de una manera general se entiende que cuando las leyes emplean el término trabajador, se quiere abarcar con él, todas las especies como lo son los conceptos de empleado y obrero.

Del contenido del artículo se aprecia que se deben reunir los siguientes requisitos que mencionaremos para ser un trabajador y que son: que el trabajador sea una persona física, b) que el trabajo que se presta sea un trabajo personal, c) que es un subordinado. Con este último punto distinguidos juristas han arremetido duramente al señalar que es una disposición repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo

123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. En la exposición de motivos de ese proyecto de artículo 123, se dijo, que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de la idea de subordinación, de todo el que presta un servicio social a otro. Por nuestra parte pensamos que debido a la ideología e ideosincracia de este país, sino se estipula que haya una subordinación, se perdería el respeto hacia los patronos, pues si no existe una norma que obligue a la subordinación, no habría respeto, ni obligación alguna en la relación laboral.

La ley ha establecido determinadas limitaciones tanto respecto de la mujer, como respecto de los menores, limitaciones que no necesariamente son perjudiciales, sino más bien de acuerdo a su naturaleza y fisiología.

Es importante señalar, como ya lo mencionamos, la cuestión de que el trabajador es sólo una persona física, no siendo jurídicamente posible establecer una relación con otro tipo de personas. Todo el derecho laboral se fundamente sobre esta idea, y así vemos que en relación con la jornada, los días de descanso, o las vacaciones por ejemplo, se considera únicamente a la persona física como titular. La ley laboral de 1931 en su artículo tercero decía que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación, podían ser trabajadores, cuando celebran el llamado contrato de equipo, es decir, la ley

vieja no precisó, si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En la ley nueva dice en su artículo octavo que trabajador es “la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado, cambio que implica que únicamente la persona física, esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo; solución que sirvió entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley”.

Cabe hacer mención que la legislación federal del trabajo burocrático en su artículo tercero, define al trabajador como “toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. En esta definición se hace una distinción respecto de lo que se señala en la Ley Federal del Trabajo, puesto que aquí condiciona como requisito sine qua non para ser trabajador, el tener un nombramiento expedido, o figurar en las listas de raya, y así considerarlo como trabajador al servicio del Estado.

1.6 OFRECIMIENTO.

La palabra ofrecimiento proviene de la voz latina offere, que significa prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo, así como presentar o dar a alguien una cosa.

El Diccionario de la Real Academia Española define el ofrecimiento como: “Acción y efecto de ofrecer u ofrecerse”¹⁶.

En sentido procesal, el vocablo ofrecimiento concuerda en gran parte con su significado gramatical, pues cuando los abogados litigantes acuden ante un juzgado, o en el caso de materia laboral, ante una Junta, a ofrecer sus medios probatorios; en realidad presentan o dan al juez o Presidente una petición de que se les admitan sus aseveraciones y pruebas.

El nexo que une a los medios de probar con el proceso, de manera lógica e indispensable, lo es el ofrecimiento. Se considera al ofrecimiento dentro de un proceso, como una proposición formal que hacen las partes al juez o presidente de un medio de probar, para que se le admita, desahogue y valore, todo lo que ofreció como pruebas conforme a la ley.

De lo expuesto, se concluye, que el ofrecimiento probatorio no es otra cosa que uno de los actos de petición de las partes, ante una autoridad, con el objeto de que le se sean admitidos sus medios de prueba, y con lo que inician la transmisión de una de las cargas que gravitan sobre ellos o, en el caso específico, la de demostrar los hechos materia del proceso.

De la definición hecha, podemos precisar, que el acto de petición

¹⁶“ Diccionario De la Academia Española”, Op. Cit

ante una autoridad, se manifiesta en dicha petición, la voluntad de las partes, en forma oral o escrita, para cumplir con la carga de la prueba establecida en la ley o jurisprudencia, y mediante la solicitud de que les sean admitidos y desahogados las pruebas que estimen convenientes, pueda demostrar los hechos reclamados, así como las defensas y excepciones opuestas.

1.7 TRABAJO.

El Diccionario de la Lengua Española señala al trabajo como: “Acción y efecto de trabajar. 2.- Cosa producida por un agente. 3.-Cosa producida por el entendimiento”¹⁷.

Carlos Marx equipara “al trabajo como una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza del trabajo es una mercancía como el azúcar. A la fuerza del trabajo se le mide con el reloj, al azúcar con la balanza”¹⁸.

Se estima que el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se ha llegado a afirmar y con razón, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta, va íntimamente vinculada con el trabajo, puesto que constituye el verdadero fundamento de la existencia del hombre. No

¹⁷“ Diccionario De la Academia Española”. Op. Cita

¹⁸ Instituto De Investigaciones Jurídicas. “Diccionario Jurídico mexicano 2005”, tomo VIII; Cit.Pág. 302

obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo, ha sido a través de la historia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo lo define como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido de acuerdo con esta ley y el contrato”.

Podríamos entender lo anterior, que cualquier actividad que realice una persona es trabajo, ya sea que dicha actividad sea intelectual, como la de un pensador, filósofo, escritor, diseñador; sea física como luchador, albañil, cargador. Sin importar el grado de estudios que se posea.

El trabajo según nuestra legislación laboral en su artículo tercero señala que: “es un derecho y un deber social; no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

El espíritu de este artículo se inspira en las ordenanzas de los siglos XVI y XVII de la época colonial en México.

El derecho al trabajo como parte del derecho social, es un conjunto de normas protectoras, de los económicamente débiles, esto no significa que

carezcan de derechos, pues poseen la facultad de hacerlos valer cuando lo deseen.

El nuevo sentido del derecho social lo transforma “en una suma de facultades a favor de las personas y grupos que lo integran para pedir y obtener su protección ante los patrones y empresas o ante el mismo Estado, implicando una declaración de derechos sociales que ya se encuentran incluidos al lado de las garantías individuales, en todas las constituciones de los países democráticos que reconocen y respetan la dignidad de la persona humana, independientemente del sexo.”¹⁹

El trabajo se encuentra regulado en nuestra Constitución Política, que en su artículo quinto fracción primera menciona que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”.

En la fracción tercera de nuestra Constitución se señala que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial,...”

Mientras que en nuestra ley laboral, en su artículo cuarto se

¹⁹ RAMOS Eusebio Y TAPIA ORTEGA Ana Rosa. “Ley Federal del Trabajo Comentada”, Novena Edición; Editorial Sista, México 2001. Pág. 12

establece que: “no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofenda a la sociedad”.

Todos los artículos señalados, regulan la libertad del trabajo, no requiriendo mayor comentario.

1.8 PROCEDIMIENTO.

Según Andrés De La Oliva, el término procedimiento se utiliza innumerables veces, en relación con la actividad jurisdiccional, haciendo referencia sólo a los trámites, al aspecto externo de dicha actividad, dejando fuera asuntos tales como la capacidad y legitimación de los litigantes, el objeto del proceso, la jurisdicción y competencia del tribunal. Así sucede cuando estudiando los distintos tipos de proceso, tras el análisis de su objeto y finalidad, y de los diversos presupuestos del tipo procesal de que se trate, comienza a analizarse el procedimiento. En resumen, procedimiento, se utiliza para designar una serie o sucesión de actos sin hacer cuestión sobre su naturaleza jurisdiccional y administrativa. Y, en muy estrecha relación con este matiz, procedimiento, cuando se emplea en la

esfera jurisdiccional, designa sólo el fenómeno de la sucesión de actos en su puro aspecto externo²⁰.

En nuestras leyes, no obstante, se usa indistintamente los términos proceso y procedimiento.

Este último se diferencia del proceso, principalmente por su finalidad; puesto que el proceso tiene como finalidad resolver de manera jurídica y conforme a derecho, en definitiva, mediante sentencia, o laudo en materia laboral, que adquiera la calidad de cosa juzgada, el litigio o conflicto de intereses, que fue sometido a la decisión de un juzgador. En cambio el procedimiento puede ser de naturaleza administrativa, legislativa y que no sea necesariamente jurisdiccional, no teniendo la finalidad del proceso, por lo que se reduce a ser, simplemente, un conjunto de actos procesales coordinados y relacionados entre sí, dirigidos hacia un determinado objetivo, como sucede, por ejemplo con una Jurisdicción Voluntaria en Materia Civil.

El proceso que es un todo, consta de etapas y más específicamente de procedimientos que persiguen un objetivo específico dentro del propio proceso.

Se ha establecido, que un proceso jurisdiccional es una solución legal

²⁰“ Diccionario Jurídico Espasa”. Op. Cit.

y justa del litigio; mientras que el procedimiento es un conjunto de actos que siguen un orden lógico y jurídico, sucediéndose unos a otros temporalmente, en forma que los primeros son causa de los posteriores (efectos) y desde el punto de vista de su finalidad proceso y procedimiento coinciden en buscar solución al conflicto de intereses, según Fernando Flores García.²¹

1.9 RELACION DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo es la denominación que se da desde un punto de vista jurídico, a la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario; independientemente del acto que lo haya motivado, siendo la característica fundamental que exista una dependencia de un trabajador con respecto a su patrón, a cambio de una remuneración o sea un salario determinado. Iniciando dicha relación, en cuanto comienza a prestar sus servicios el trabajador.

Nuestra ley laboral señala que, se entiende por relación de trabajo: “Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Y al contrato individual de trabajo “como cualquiera que sea su forma o denominación, y es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar

²¹ FLORES GARCÍA Fernando. Op. Cit. Pág. 625

a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Luego entonces se puede considerar que uno es consecuencia del otro; es decir el contrato es consecuencia de la relación de trabajo.

La prestación de un trabajo a que se hace mención y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Se advierte de lo manifestado que el elemento esencial de la relación de trabajo que permite distinguirlo de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce, por parte del patrón en un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

“La relación de trabajo no puede ser identificada con el contrato de trabajo por una relación jurídicamente autónoma que ultrapasa la relación contractual. El contrato de trabajo es el instrumento jurídico legal del cuál, se origina la presentación bajo la dirección o subordinación de otro, al paso que la relación de trabajo es el conjunto de los propios hechos y la efectivización del trabajo en las características de subordinación personal. Según Mario Deveali, cuando se acepta el concepto de relación de trabajo en el sentido antes expuesto, no se niega de ninguna manera la existencia del contrato, que continúa siendo la fuente normal de la relación de trabajo”²². Estos

²² RAMOS Eusebio Y TAPIA ORTEGA Ana Rosa. Op. Cit. Pág. 28

comentarios se encuentran considerados ya dentro de las jurisprudencias, que a continuación citamos: lo podemos corroborar con el siguiente criterio de la Suprema Corte:

Tesis aislada
Materia(s): Administrativa
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989
Página: 660

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA, AL DARSE LOS SUPUESTOS DE LOS ARTICULOS 20 Y 21 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La relación de trabajo nace de la realidad de los hechos llevados al cabo y no del clausulado de un contrato; en el Derecho Laboral la ley sustituye la voluntad del trabajador y establece como presunción legal la existencia de aquella relación cuando se dan los supuestos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la relación entre las personas con las que se pacta una prestación de servicios y la empresa quejosa; por tanto, ésta queda sujeta al cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, previstas en la Ley del Seguro Social.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 414/89. Gerencia y Administraciones Mexicanas, S. A. de C. V. 11 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Elsa Fernández Martínez.

En efecto, es posible afirmar que la relación de trabajo se da en el momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

De lo que podemos inferir que puede existir un contrato de trabajo sin que haya una relación, ya que es posible elaborar un contrato de trabajo para

que la prestación de un servicio se realice en una fecha posterior. Pero también puede haber relación de trabajo sin que haya un contrato de trabajo

Y contrariamente la existencia de una relación de trabajo hace presumible la existencia de un contrato, pues la falta de éste será siempre imputable al patrón.

Nuestra legislación del trabajo menciona que, las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinado, o indeterminado, y que la falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indeterminado. Se considera que con esta idea, se buscó de alguna manera garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador.

Importante es también hacer mención, que en la legislación federal del trabajo burocrático, en su artículo segundo señala que: “Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de la dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación”

“La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la

ley tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter contractualista. Por otra parte tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias. Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros, y no entre éstos y el representante del patrón.”²³

Para poder regirse por el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, la relación de trabajo debe ser forzosamente entre las partes que mencionamos, pues si no se estaría en lo establecido en el Apartado “A”.

1.10 ACCION DE REINSTALACION.

Etimológicamente, acción, procede “del latin actio, que significa movimiento, actividad, acusación”²⁴

²³ TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA Jorge. “Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada”, 41 Edición; Editorial Porrúa, México 2002. Págs. 20 y 21.

²⁴ ALDAMA RAMIREZ Raúl. “Diccionario Jurídico Laboral Voz Acción”, Cárdenas Editor y Distribuidor; México 2002, Pag. 4

El diccionario de la Real Academia hace referencia reinstalar como volver a instalar y respecto de este verbo señala "que es poner en posición de un empleo cargo o beneficio en su lugar debido a algo"²⁵.

La reinstalación tiene su fundamento en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política de nuestro país.

La concepción clásica de la reinstalación, nos dice el tratadista mexicano Mario de la Cueva, es la restauración o el restablecimiento del trabajador en sus derecho de la empresa, derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva, creada entre el trabajador y el patrón, en virtud de la prestación de los servicios como lo expone la jurisprudencia de la cuarta sala, que en la tesis compilada en el número 430 en la página 286, de la quinta parte del apéndice del Semanario Judicial de la Federación, que se publicó en el año de 1995, que consideró: "Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones que son la de reinstalación y la de indemnización, optándose generalmente por ésta última, ya después de haber una fricción o problemas en el empleo precisamente por lo injustificado del despido en continuar laborando como lo hacía hasta, entonces del injustificado despido; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría al espíritu de del derecho del trabajo, puesto que

²⁵ "Diccionario de la Academia Española". T. II 11 y 12, Vigésima Edición; España 1984, Pág. 1165

no sería posible entenderse que el legislador haya querido garantizarlos derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes”.

La palabra acción tiene muchos significados, esto es debido a su dualidad; el antecedente se encuentra en las ideas de los jurisconsultos romanos quienes señalan a la acción como el derecho material en movimiento, es decir, en cuanto a exigencia que se hace valer ante los tribunales, a fin de conseguir el cumplimiento de la obligación correlativa.

Acción Procesal: Es una de las instituciones procesales más importantes desde el derecho romano; se designaba como un acto jurídico mediante el cual una persona afirmaba solemnemente su derecho, a fin de que sea reconocido o realizado en justicia.

Por su parte Nicolás Maquiavelo señala que la acción significa: "facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho"²⁶; por lo que si tomamos la palabra en este sentido la acción no puede ser vista ni como elemento del derecho ni como derecho autónomo, si no como mero hecho.

En tanto el jurista Chiovenda define a la acción como "el poder

²⁶ “Enciclopedia Omeba”. T. I, Buenos Aires Argentina 1979, Pág. 204

jurídico de dar vida a la condición, para que se cumpla la actuación de la voluntad de la ley, este poder es necesariamente concreto y no abstracto"²⁷.

El profesor Alsina concibe a la acción como "un derecho subjetivo público que el ciudadano tiene contra el Estado, para obtener de éste, una tutela de un derecho privado"²⁸.

Podetti da su opinión señalando que "la acción es el elemento activo del derecho material y, en consecuencia, corresponde al titular del derecho para defenderlo o esclarecerlo. Sus efectos inciden en forma directa o indirecta sobre otros sujetos de derecho, pero su ejercicio corresponde al Estado. El titular del derecho sólo tiene la facultad de poner en movimiento al poder jurisdiccional, que implica el deber de someterse a él como sujeto de proceso"²⁹.

De lo que tenemos, que la acción tiene dos ámbitos de aplicación una como petición, esto es, el derecho material exigido en la demanda (reinstalación) y la pretensión, es el sujetar a la voluntad ajena al interés propio, y otra como la facultad que tiene un titular de un derecho para promover la actividad del órgano jurisdiccional a fin de que le sea reconocido ese derecho. De lo anterior podemos concluir que la acción es un derecho

²⁷ Idem

²⁸ "Enciclopedia Omeba" Op. Cit. Pág. 210

²⁹ Idem

abstracto que tiene toda persona, y nace como una acción procesal, cuando una norma jurídica es violentada como por ejemplo cuando un trabajador despedido injustificadamente por su patrón, y teniendo dos alternativas el demandante, ya sea reclamar una indemnización o una reinstalación; planteando dicho conflicto ante la autoridad, a fin de que solucione dicha controversia.

1.11 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Mario de La Cueva señaló, que: “la estabilidad en el empleo es una creación del constituyente de 1917, que nació en Querétaro, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Corsi en su cuento Bertoldo en la Corte: vivir sin temor es el destino del hombre”³⁰.

Este principio tiene sus orígenes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El 28 de diciembre de 1916, el licenciado José Natividad Macías presentó las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional en su fracción XXII consagraba este respecto:

³⁰ DE LA CUEVA Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I; Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, Pág. 219

“El patrono que despida a un obrero o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

En 1917 la Constitución Política de nuestro país estableció, en la fracción XXII del artículo 123, a favor de los trabajadores el principio base de la estabilidad del empleo que prescribe; que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo, siempre y cuando no exista una causa que justifique su separación. En la historia de nuestro país se modificó lo que es el principio de estabilidad en el empleo el cual tuvo la siguiente evolución:

De 1936 a 1941 con la ejecutoria de Gustavo Adolfo de la Selva, los trabajadores gozaron por primera y única vez de la estabilidad absoluta, dictada por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, que señala que los patrones estaban en la imposibilidad de negarse a reinstalar a cambio de pagar una indemnización.

De 1941 a 1962 Con la ejecutoria de Oscar Cue, los trabajadores

pasaron de la estabilidad absoluta a inestabilidad, al sostener esta ejecutoria que los patronos podían no someterse al arbitraje, no acatar los laudos y que la obligación forzosa se tenía que traducir en una obligación en pago de daños y perjuicios.

Dicha ejecutoria se integró de la siguiente manera: “Por obligación de hacer, debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible, la reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución es forzosa es imposible, por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla, pagando al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución; que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o aceptare el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar el obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucionales contemplan entre si y no se refieren a casos diversos, toda vez que, cuando concede al trabajador el derecho de pago de daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someterse sus diferencias al arbitraje; en los casos de incumplimiento del trabajador o a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el trabajador ni el juzgador, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa

compensación, por la negativa del dador de trabajo a cumplir la obligación de hacer ya contraída”.

Con posterioridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó este criterio, el cual sentó jurisprudencia en este sentido, substituyendo el criterio original de una estabilidad absoluta; y con lo cual se modificó el principio marcado en la Fracción XXII del artículo 123 constitucional.

Por nuestra parte pensamos que debido a ciertas circunstancias que acontecen en una relación laboral, que hace que termine la relación en malos términos, esto hace que resulte imposible que se reanude una relación de trabajo. Debido a que el trabajador en ocasiones es el culpable de que lo hayan despedido, y el patrón prefiere indemnizarlo que volverlo a contratar, lo cual nos parece lógico, pues ya no se podría confiar o tolerar al trabajador.

Este es un principio que otorga un carácter permanente en la relación de trabajo, y su disolución depende exclusivamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrón, cuando hay incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo que hagan imposible la continuación de la relación. Según Ludovico Barassi “la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir a quien reviste de calidad

permanente"³¹. Es decir de manera continua y no eventual, solo por un corto tiempo.

Para Mario De La Cueva la estabilidad es como " el principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuidad"³².

Según los tratadistas existen la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa. La primera se da cuando se niega al patrón la facultad de disolver la relación laboral mediante un acto unilateral de voluntad, sin que exista causa justificada para ello, la cual deberá ser aprobada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de estar inconforme el trabajador, y si fuese injustificada la disolución, el patrón estará obligado a reinstalar al trabajador mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

Mientras la estabilidad relativa se presenta cuando se le permite al patrón despedir al trabajador a cambio de pagarle una indemnización por los daños y perjuicios que con ello le ocasiona. En este caso, se exime al patrón

³¹ BARASSI Ludovico. "Tratamiento Del Derecho Del Trabajo". T. II, Pág. 288

³² DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. Pág. 219

de la obligación de reinstalarlo a costa de indemnizarlo. Esta última estabilidad, es la que contempla nuestra legislación laboral actualmente.

1.12 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La rescisión es una forma de terminar o romper la relación de trabajo. En materia laboral es: “un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. La rescisión es un acto unilateral, pero no arbitrario, en atención a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar las causas de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.”³³.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se contempla la figura de la rescisión de la relación de trabajo, la cual señala, que puede darse en cualquier tiempo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad el patrón o el trabajador.

El artículo 47 de nuestra citada legislación laboral aborda los casos en que el patrón puede disolver la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad que son los siguientes supuestos:

³³ BAILON VALDOVINOS Rosalío. “Legislación Laboral”, Editorial Limusa; México 1999, Pág. 40

“A) Cuando el trabajador o sindicato que lo recomiende engañen al patrón con certificados falsos, o referencias que le atribuyan al primero capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca.

B) Cuando dentro de sus labores, el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos en contra del patrón o sus familiares, del personal ejecutivo de la empresa o contra alguno de sus compañeros, salvo que medie provocación, o que el trabajador obre en defensa propia o de sus intereses.

C) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña.

D) Cuando el trabajador ocasione por su imprudencia o descuido inexcusable, atentados contra la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran presentes.

E) Cuando cometa el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

F) Cuando el trabajador revele secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

G) En el caso de que el trabajador incurra en más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada

H) En el supuesto que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

I) En el caso que el trabajador acuda a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante usada sin prescripción medica.

J) Cuando se niegue el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

K) En el caso de que exista existencia ejecutoriada que prive al trabajador de su libertad y que le impida dar cumplimiento a la relación laboral.

L) Los casos análogos que produzcan consecuencias similares a las anteriormente señaladas.

M) Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus

familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos referidos en el inciso b), si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

N) Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios, materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

O) Ocasionar el trabajador los perjuicios que hablan en el inciso anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio”.

Este derecho que tiene el patrón de rescindirle el trabajo al trabajador, debe de hacerlo conforme a lo previsto en nuestra ley laboral, ya que de lo contrario no surtirá efecto legal alguno dicha rescisión. Para lo cual es aplicable la siguiente jurisprudencia:

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial De La Federación
Tomo: Tomo V
Página: 14

CONTRATO DE TRABAJO, RESCICION POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, INEXISTENCIA LEGAL DE LA ACCION. Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley federal del trabajo, el patrón tiene el

derecho de rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista en la ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa, en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resulto legalmente inexistente.

Amparo directo 3087/75 Juan Pérez Damián 30 de agosto de 1976 5 votos Ponente Jorge Saracho Álvarez.

Así como también se encuadra dentro de la siguiente:

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial De La Federación
Tomo: Tomo XX,
Página: 570

AVISO DE LA CAUSA DE RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la ley federal del trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82 Mario Treviño Guerra y otro 4 de abril de 1983. 5 votos ponente David Franco Rodríguez.

Habiendo precisado cada una de sus partes, así como los conceptos inherentes al ofrecimiento de trabajo, terminamos el presente capítulo.

CAPITULO SEGUNDO

LA CARGA DE LA PRUEBA.

El ofrecimiento de trabajo es utilizado por nuestras autoridades laborales para determinar la carga de la prueba, e imponerle a una de las partes, la necesidad de acreditar sus afirmaciones. A continuación veremos la reglamentación de la carga de la prueba en general.

2.1 CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO.

La doctrina procesal establece de una manera lógica, la secuela que siguen los trámites dentro del proceso, siendo lógico ahora estudiar como incorporaremos el material probatorio en el proceso.

Es el principio dispositivo, lo que determina en el proceso laboral, de que sean las partes quienes principal y necesariamente hayan de probar para resultar favorecidos. La carga probatoria recae así sobre ambas partes litigantes, bajo el castigo de no resultar favorecidos en el laudo en materia laboral; por lo que tendrán que demostrar las aseveraciones que hubiesen vertido a lo largo del proceso.

La carga de la prueba es pues como hemos señalado, una regla de conducta para las partes, que indirectamente les señala cuales son los hechos que a cada una de las partes les interesa probar, a efecto de que

sean considerados como ciertos por la Junta y, así mismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones. Por consiguiente tal regla nace de un interés propio. Debiendo cada parte debe asumir la responsabilidad de los actos, y afirmaciones que viertan en el juicio, así como de el uso que le hubieren hecho a su facultad de realizar ciertas conductas y afirmaciones, puesto que si bien les otorga poder para presentar pruebas, también lo es, que los deja en libertad para no hacerlo y sin que nadie les pueda exigir su observancia, soportando de no cumplir con la carga, las consecuencias que se traducen casi siempre en no obtener un laudo favorable como lo hemos manifestado.

Tratándose del proceso laboral, normalmente de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de cada una de las partes.

Por esto, la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede dejar de observar y pasar por alto las afirmaciones negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas, en todo caso, deben ser probadas en el desarrollo del juicio.

De esta manera, el dogma de la carga de la prueba se convierte para las partes, como un elemento u obstáculo inevitable en el proceso, que los motiva para producir convicción en la Junta, acerca de los hechos expresado en la demanda. Para el órgano jurisdiccional, y en este caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje, la carga de la prueba representa el deber

de juzgar según lo alegado y probado, de conformidad con lo establecido en la ley o jurisprudencia.

En nuestra ley laboral, se ha establecido una regla que beneficia a la clase trabajadora la cual se estima que es la parte más débil, aunque en la práctica en algunas ocasiones no lo sea. El artículo 784 de la citada legislación de trabajo señala que:” 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”. En dicha cuestión abundaremos más adelante.

Por lo anterior, estimo pertinente concluir con las consideraciones que señala el maestro Miguel Bermudez sobre la carga de la prueba:

- “La carga de la prueba en los juicios laborales es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto.
- Forma parte integrante de la teoría general de la prueba.
- En la legislación mexicana del trabajo se acepta la aplicación de la carga de la prueba.
- La Suprema Corte de justicia de la Nación ha aportado valiosas tesis que se convierten en rectoras para las Juntas de este país.

- La carga de la prueba no es una regla sustitutiva en los procesos laborales, si no regla auxiliar y de uso obligado en variados casos jurídicos.
- La carga de la prueba en el proceso laboral esta dotada de la característica de cambio, por lo que la hace una carga móvil dentro del juicio”¹.

2.2 CARGA Y PROCESO.

El significado etimológico del concepto de carga es: cosa que hace peso sobre otra. Tratando de transformar dicho concepto a una esfera eminentemente jurídica, citaremos lo que señala un docto del derecho, Carnelutti manifiesta que carga es: “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés. La carga según la define, es el poder de obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio, pero sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, de manera que se satisface la carga por el propio interés. Si deja de hacerlo no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa.”²

¹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. “La Carga De La Prueba En El derecho Del Trabajo”, Tercera Edición; Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Pág. 128

² CARNELUTTI Francesco. “Instituciones de Derecho Procesal Civil”, Buenos Aires 1959; Págs. 617 y siguiente.

Generalmente dentro de cualquier juicio, ya sea Penal, Civil, Laboral, Administrativo entre otros, nos encontraremos con la existencia de diversas cargas; como por ejemplo, la carga de impulso procesal o la carga de la prueba. Existen múltiples discusiones sobre la obligatoriedad que las mismas cargas imponen al sujeto, puesto que por un lado se ha dicho que la carga impone un deber; mientras que otros afirman que la carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes en un juicio.

Dentro de la teoría general del derecho, podemos encontrar serias oposiciones doctrinarias respecto de la carga, que ponen en duda, el que se le tenga como una entidad jurídica con esencia propia e independiente de la obligación.

Dentro de la Teoría del derecho, encontramos que se considera al principio de la carga, como de carácter civilista e individualista; las teorías, consideran que existe entre las partes de un conflicto una igualdad teórica ante la ley, y no toma en cuenta la desigualdad que existe realmente en las mismas, para establecer una igualdad que sea real, en lugar de la igualdad formal del proceso civil. Esa igualdad civilista nos lleva a la regla de que el que afirma esta obligado a probar, que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por el mismo. Este principio tuvo que flexionarse, siendo modificado en la última reforma laboral, porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que

los medios probatorios y especialmente los documentos se encuentran en poder del patrón.

El maestro Cipriano Gómez Lara, señala que: “Entendemos por proceso un conjunto complejo 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”³.

El proceso nace de un conjunto de actos. En sus inicios era considerado sólo como un aspecto accesorio, formal y subordinado del derecho sustantivo. Sobre esta concepción se desarrolló la noción del proceso, durante mucho tiempo, y a partir del antiguo derecho romano. Fue en el siglo pasado cuando se inicia la corriente de pensamiento procesal, que trata de independizar a este derecho del derecho sustantivo civil. Surgió así la idea de dar autonomía al derecho procesal, por lo que se tuvo que buscar para este efecto, explicaciones adjetivas a conceptos y figura exclusivas del proceso; propiciándose así la independencia, como rama jurídica propia del derecho procesal. En esta evolución para lograr la independencia, participó un sector de la doctrina francesa, al darle al proceso una connotación jurídica de contrato y, posteriormente, de cuasicontrato. Tales ideas se fueron

³ GOMEZ LARA Cipriano. “Teoría General Del Proceso”. Octava edición, Editorial Harla S.A. de C.V.; México 1990, Pág. 121

perfeccionando con la doctrina alemana, la cual, partiendo de la actuación de las partes y del tribunal, otorga al proceso, naturaleza de relación jurídica procesal.

El proceso jurisdiccional es utilizado por el hombre como un medio para resolver interminables litigios. Este proceso jurisdiccional se ha establecido para poder satisfacer las pretensiones de las partes. El proceso jurisdiccional contiene un procedimiento judicial que se inicia usualmente con la demanda (normalmente del trabajador en materia laboral), quien asevera la existencia de una pretensión insatisfecha, debido a una violación en sus derechos, y respecto de la cual tendrá de aportar pruebas para crear convicción en el juzgador de que tiene la razón, y que es cierto todo lo aseverado y reclamado. La parte demandada por su lado, se ve obligada a deshacerse de la carga oponiendo sus excepciones y defensas, así como la presentación de sus pruebas, dado que si no concurre a la audiencia de ley, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, o rebeldía según la materia. Se continúa con una serie cronológica y ordenada de actos que posibilitan el pronunciamiento de la sentencia o laudo y posteriormente a la ejecución de los mismos. La autoridad por su parte, tiene que resolver los puntos petitorios de los litigantes, teniendo que participar en el desarrollo del proceso, así como en el desahogo de las pruebas, y cerrada la instrucción pronuncia laudo o sentencia definitiva según sea el juicio en que se presente el proceso. Todos estos actos procesales y procedimientos que se dan dentro del proceso, no se efectúan de manera arbitraria, si no que se encuentran

regulados y relacionados entre si por normas legales. Estas situaciones jurídicas, en su conjunto, distinguen al proceso como un medio único que permite la aplicación de las leyes y normas jurídicas.

El fin inmediato del proceso es resolver el litigio sometido a su decisión, mediante sentencia o laudo que eleve a la categoría de cosa juzgada, la decisión que emane de dicho proceso. El fin mediato es preservar la paz social, dando seguridad jurídica a la sociedad, mediante la aplicación de las normas, convertidas en sentencias judiciales.

Se ha afirmado que el proceso es la justa composición del conflicto de intereses.

El proceso antes que nada, es el instrumento del cual se vale el Estado, para cumplir con su deber de prestar el servicio judicial; siendo utilizado como un método de argumentación para resolver sobre la procedencia e improcedencia de las pretensiones o excepciones manifestadas y expuestas por las partes; lo podemos considerar como un conjunto de reglas, mediante las cuales se trata de llegar a la verdad objetiva para hacer justicia, mediante la emisión de una sentencia o laudo definitivo.

En este sentido, y específicamente ya dentro de la justicia de trabajo, resulta ser, un instrumento idóneo con el cual el Estado ejercita su poder de jurisdicción, y a través del cual dirime imparcialmente con justicia y en

conciencia, por medio de una autoridad de trabajo, un conflicto de intereses de naturaleza jurídico laboral. Siendo esto el proceso laboral.

Consideramos que el proceso, de cierto modo reúne toda la normatividad jurídica, mediante la emisión de un laudo o sentencia, y de los cuales sirve al Estado para delegar legítimamente, su poder de jurisdicción, y asimismo, conseguir los fines que persigue.

El proceso tiene su fundamento constitucional en el artículo 17 el cual indica, que ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho, así como que en todo supuesto de violación de aquél, debe recurrirse a la tutela del Estado, cuyos tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley. Significa que desde el preciso momento se invoca esa tutela, por la interposición de la demanda (que es el medio común del ejercicio de la acción), hasta que el tribunal la resuelva favorablemente o la niega en la sentencia (o laudo en materia del trabajo), mediante una serie de actos procesales y procedimientos, cuyo conjunto constituye el proceso laboral en caso de derecho del trabajo.

Para resolver jurídicamente un conflicto en un proceso, la autoridad debe de investigar los hechos expuesto y relacionados, a fin de encontrar la verdad, y estar en conocimiento de lo sucedido, para poder determinar a quien le corresponde la razón. Esta investigación que se debe de llevar acabo en todo

proceso, no se produce de una manera desordenada, sin seguir un método, en forma ilógica o al azar, si no se debe desarrollar de una manera lógica y apegada conforme a derecho.

La verdad que se debe perseguir en todo proceso, debe ser una verdad científica, ya que en ella debe de existir la racionalidad, la lógica y la objetividad; no pudiendo ser errónea la investigación que nos lleve a esa verdad, si no planeada, analítica, pero, también tomando como base la investigación experimental; esto es, que en el proceso se racionaliza la experiencia en lugar de limitarse a describirla, da cuenta de los hechos, no haciendo un inventario de ellos, si no explicándolos por medio de las pruebas para llegar a la verdad.

2.3 LA PROBLEMÁTICA DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN GENERAL.

La tarea de todos los jueces en cualquier materia, es la aplicación del derecho objetivo al caso concreto.

Suele suceder en múltiples ocasiones, que en un litigio, las pruebas y argumentos expuestos por las partes no llegue a producir en el juez la convicción de la certeza, de que en realidad hayan ocurrido los hechos como las partes los expusieron. Esto pudiera deberse a la insuficiencia de nuestros medios jurídicos para la obtención de un conocimiento verdadero, o los

limites de nuestra fuerza de entendimiento, entre otras cosas. Esta situación ocurre todos los días en los tribunales, llámense civiles, administrativos, laborales, penales, fiscales.

También ocurre, que no siempre se aclara en todos sus detalles el acontecimiento que motivó un conflicto, o que no puedan comprobarse, ni como ciertas ni como falsas, las circunstancias que motivaron la controversia, y que son trascendentales para la decisión de un juez; tal vez por que no se proporcionó por las partes todos los elementos necesarios para que la autoridad llegase a la verdad de los hechos, o ya sea también por que las partes no encontraron apoyo alguno en las leyes o normas para demostrar sus aseveraciones. Poniendo por ejemplo que una persona permite a su hermano menor que le ayude, para trabajar en un pequeño local donde se arreglan aparatos eléctricos, después el hermano menor decide robarse las ganancias, además de que demanda laboralmente a su hermano mayor. Debido obviamente a la supuesta confianza existente entre los hermanos, el hermano mayor no llevaba control alguno de su hermano menor, como asistencias, pago de quincenas contrato de trabajo. Remitiéndonos a la ley labora, ésta, sólo señala en sus normas que el patrón tiene obligación de exhibir dicha documentación, pues si no se tendrá por cierto lo manifestado en estos casos por los trabajadores. Por lo que no toma en cuenta las demás circunstancias del caso.

Estos casos resultan difíciles de solucionar, ya que si se debe

resolver conforme a derecho, se deberá condenar al demandante, pero si se resuelve conforme a la lógica humana y tomando en consideración las circunstancias del caso se deberá absolver al patrón.

El juez debe siempre afirmar o negar la consecuencia jurídica que es el objeto de lo pretendido en la demanda, significando esto, que en un proceso se debe absolver al demandado de lo reclamado en la demanda, con tal de que estén cumplidos los presupuestos procesales de la sentencia, en cuanto al fondo de la causa. No pudiendo tener la sentencia o laudo otro contenido.

En nuestras leyes y jurisprudencias se encuentran establecidas las reglas sobre la carga de la prueba, que ayudan al juez a crearse una convicción verdadera o falsa, acerca de la realidad de los hechos que se hacen valer, a pesar de la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho; tales reglas van conduciendo al juez a una forma de aplicar su criterio, para llegar a una decisión en semejante caso. De lo que se advierte que la esencia y el valor de las normas sobre la carga de la prueba, consisten en la obligación que tiene un juez de aplicarlas en el contenido de la sentencia o laudo que debe pronunciar; aún en el caso en que no pueda comprobarse la verdad de una afirmación de hecho importante. La resolución deberá dictarse en contra de la parte sobre la que recae la carga de la prueba con respecto a la afirmación de hecho no aclarada. En materia civil la carga de la prueba se encuentra establecida generalmente, en el sentido de que quien

afirma tiene la obligación de probar sus afirmaciones. Por lo que el juez debe decidir siempre en contra de la parte afirmante, cuando la circunstancia discutida no ha podido comprobarse.

Mientras que en materia laboral, no siempre el que afirma esta obligado a probar, ocurriendo lo mismo en materia penal.

Leo Rosenberg considera que “la norma sobre la carga de la prueba no puede deducirse del resultado del proceso singular, sino que debe establecerse independientemente de todo proceso, sacándolas de las normas abstractas del derecho a aplicarse”⁴.

Nosotros no estamos de acuerdo con lo manifestado por Rosenberg, ya que cada materia tiene características diferentes como ya hemos visto, pues la carga de la prueba en materia civil no es la misma regla que se establece en materia laboral; por lo que resultaría muy difícil establecer una carga de la prueba, independiente de todo proceso.

De lo anterior, se advierte que se debe decidir sobre la carga de la prueba sólo al final del proceso, una vez que ya hayan sido examinadas, ofrecidas y desahogadas todas la pruebas, así como analizadas todas las circunstancias que de hecho que rodean al juicio.

⁴ Rosenberg leo. “La carga De La Prueba”. Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Europa-América 2003, Pág. 3.
Traducido por Ernesto krotoschin

Podríamos concluir señalando que, las normas sobre la carga de la prueba son un complemento necesario de toda ley; y que los jueces tienen la obligación de aplicarlas en un litigio que deban resolver. Pero también señalamos que no obstante que un juez aplique dichas reglas, siempre es posible que se quede con dudas acerca de la realización de un presupuesto necesario para la aplicación del derecho. Resultando imposible formular un criterio general, que pueda satisfacer todas las hipótesis contenidas en la norma jurídica aplicable.

2.4 PRINCIPIO DE DISTRIBUCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

“La cuestión del fundamento de la distribución de la carga de la prueba puede ser entendida en un doble significado, uno puede ser cuando tiende a aclarar el fundamento de esta distribución en general, y otra vez intenta poner en claro este fundamento en un caso singular de aplicación. En el primer caso, se tiene en cuenta el principio explicativo, y en el otro el principio distributivo de la carga de la prueba”⁵, el cual veremos a fondo en los siguientes párrafos.

Analizando el fundamento del principio de distribución de la carga de la prueba, nos podríamos preguntar ¿Por qué no se impone solamente la

⁵ ROSENBER Leo. Op. Cita. Pág. 84

carga de la prueba al demandante, tal como ocurre en general al acusador en el proceso penal o en un proceso ejecutivo mercantil o civil?, o ¿Por qué no se impone de una manera mixta la carga de la prueba, debiendo cada quien acreditar lo que afirma?. Debe entenderse que tanto el actor como demandado, deben soportar la carga de la prueba que les corresponda, dependiendo de, en que materia se desarrolle el juicio. En el caso de que sea el actor quien deba soportar la carga de la prueba respecto de sus afirmaciones, y no las acredite, se deberá absolverse de todo lo reclamado en la demanda al demandado, por no probarse su fundamento.

Estas preguntas encuentran sus respuestas en la conveniencia de impartir la justicia. Pues de antemano se quitaría toda probabilidad de éxito a cualquier demanda judicial, haciéndola con esto imposible, si se exigiera al demandante toda la prueba. O se condenaría siempre a los demandados, si éstos tuvieran siempre que desvirtuar todo lo reclamado por el demandante. Se entregaría el derecho a la buena voluntad de alguna de las partes; y como consecuencia se crearía un estado de inseguridad jurídica que equivaldría a una nula protección. El demandado podría privar al demandante de su derecho, mediante negociaciones o afirmaciones arbitrarias. Y viceversa lo podría hacer el demandante con el demandado. No se puede comparar el estado de cosas en el proceso civil o laboral, con el proceso administrativo o penal. Con respecto a éste último, el interés de la sociedad consiste en que sólo se castigue al culpable, siendo preferible absolver a varios culpables que condenar a un inocente teóricamente, aunque la realidad sea distinta.

Mientras que en materia económica y de comercio, es imprescindible que exista una regulación que de seguridad en todos los actos de comercio que se realicen entre los particulares, y así la colectividad tendrá una seguridad de que puede acudir al órgano estatal pidiéndole protección jurídica, y que la pueda obtener sin dificultades demasiado grandes. Por estas razones, resulta necesaria una regulación adecuada, correcta y apegada a derecho, sobre la carga de la prueba, o por lo menos más justa. No Resulta convincente el argumento de que sólo una de las partes deba soportar sobre si todos los peligros, cargas y gastos de un proceso; puesto que cada parte debe tolerar que se cargue sobre ella, una parte de la prueba, ya que no se les estaría exigiendo nada que pudiera ser injusto, toda vez que no son extraños al asunto y, que generalmente las partes involucradas tienen en su poder los medios de prueba.

Por otra parte, el principio distributivo no puede extraerse de la justicia conmutativa. Si un individuo pudiera libremente decidir con autorización de la justicia, es decir conforme a sus sentimientos, y no de acuerdo con los principios establecidos en las normas jurídicas, ello traería como consecuencia que desapareciera toda seguridad jurídica, pues la justicia se manifestaría de una manera distinta en cada cabeza, y por consecuencia de diferentes modos; lo que se traduciría a que la sentencia o laudo emitido serían arbitrarios para las partes. Sólo la justicia ya establecida y probada a través de los años, puede ser pauta y guía para un juez.

En los juicios, el juez no está obligado a tomar en consideración las circunstancias y hechos no introducidos por las partes en el proceso; pero cuando, por ejemplo, una circunstancia que destruya el derecho reclamado es opuesta por el demandado, pero no probada, o no es considerada como un medio de prueba, la máxima de derecho no nos ofrece explicación alguna del motivo por el cual debe condenarse al demandado, a pesar de la posibilidad de que aquél crédito ya no exista.

Algunos autores, han considerado a la carga de la prueba como una consecuencia de la estructura contradictoria del proceso, gracias a la cual, sólo se espera que cada parte, haya de realizar manifestaciones que solamente le resulten favorables a sus intereses, creando dichas manifestaciones un impacto en el juez, que generalmente después va cambiando conforme se desarrolla el juicio. Esta estructura del proceso es conocida como la llamada forma dispositiva, que da al procedimiento la forma de una discusión, de un litigio entre dos partes con intereses opuestos. En un proceso penal, esta estructura tiene por objeto inducir al acusado a que aporte todo el material probatorio que le sea favorable; pero esta forma contradictoria no informará sobre la cuestión de saber cuales hechos son favorable a la parte acusada o acusadora, y a cual de las partes, le parara perjuicio una afirmación igual que la máxima dispositiva; la forma dispositiva no es apropiada para servir de principio explicativo, ni de principio distributivo de la carga de la prueba.

Se ha intentado también encontrar en la lógica y según la naturaleza de la cosa, el fundamento de la distribución de la carga de la prueba. Sin embargo, la lógica solo tiene una importancia formal, puesto que no es capaz de explicar y menos de fundamentar la distribución de la carga de la prueba.

En lo referente a encontrar el fundamento de la carga de la prueba en la naturaleza de la cosa, es decir que de acuerdo a las características de la naturaleza, para que fue creada, y su fin en la sociedad, dejando todo que transcurra de acuerdo a un orden natural que rige al universo siendo de un modo general igual que la justicia, con la que tienen mucho en común, a tal punto que muchos autores equiparan la naturaleza de la cosa a la justicia. Resulta difícil dejar todo a un orden natural, pues es casi imposible que respeten y que interpreten de una manera correcta el orden natural universal.

El autor Planck, ha relacionado el modo de distribuir la carga de la prueba con el sistema probatorio empleado en una legislación procesal. Esto quiere decir, que sólo se admite una parte para que se pruebe, esto es al adversario, cuando un ordenamiento procesal se basa en el sistema de prueba formal, el que únicamente exige el cumplimiento de ciertas formas para que se compruebe la verdad de una afirmación. Mientras que el sistema de prueba material persigue el fin de provocar en el juez la convicción de la verdad de una afirmación mediante la alegación de razones. Bajo el dominio de este sistema, debe permitirse a ambas partes aportar el material para

fundar esta convicción, tanto al que suministra la prueba para mostrar la verdad (prueba principal), como al adversario que pretende mostrar la falsedad (contra prueba). Pero el sistema de prueba material sólo explica la admisibilidad de la contraprueba; y no explica a quien compete la prueba principal o la contraprueba⁶.

Existe también el estado de posesión, que algunos autores utilizan para determinar la carga de la prueba; éste consiste en que el que tenga la posesión de alguna cosa, obviamente estará exento de acreditar la existencia de la cosa pues ya cuenta con la posesión de la misma.

De lo expuesto, se aprecia que de ninguna manera es posible deducir una regla para la distribución de la carga de la prueba con respecto de la posesión.

Debido a la falta de un principio reconocido con respecto a la distribución de la carga de la prueba, se deduce, que no es posible encontrar una fórmula única, aunque algunos otros han propuesto distribuir esa carga, según la libre apreciación en cada caso o bien dejar la distribución al libre arbitrio judicial.

⁶ Planck J. W. Cit. por Rosenberg Leo, "La Carga de la Prueba", Pág. 88 y siguiente

La cuestión de saber que parte debe soportar la consecuencia desfavorable de acreditar la carga de la prueba, necesariamente debe tener su fundamento en una regla de derecho fija.

Algunos doctrinarios señalan que sólo es posible sentar una sola regla de distribución de la carga de la prueba, la cual señala que: la parte cuya petición procesal no puede tener éxito sin que se aplique un determinado precepto jurídico, soporta la carga de la afirmación y de la prueba, de que las características definidoras de ese precepto, están realizadas en los hechos. En lugar de esta fórmula, podemos señalar que cada parte debe afirmar y probar los presupuestos de la norma que le es favorable (o sea la norma cuyo efecto jurídico redunda en su provecho). Al parecer no se le puede objetar cosa alguna a dicha fórmula; sin embargo aquí comienza el problema de que normas deben considerarse favorables para el demandante y que normas son favorables para el demandado.

Para aclarar lo anterior, empezaremos por distinguir varias clases de normas capaces de oponerse a otras normas. Existen normas que impiden que nazca el efecto de otra norma constitutiva de derecho, evitando que produzca su consecuencia jurídica, dicha norma es llamada norma impeditiva de derecho (pretensión). Como por ejemplo un representante legal de una empresa debe tener un poder para realizar actos a nombre de la empresa, y sin dicho poder, resulta ajeno cualquier acto que realice a nombre de la empresa.

Hay otras normas que se oponen sólo posteriormente a la norma constitutiva de derecho, pues si bien ha nacido el derecho, este se destruye o ya no se puede hacer valer, gracias a esta norma en contra, y llamada norma destructiva de derecho.

Otro tipo de normas son aquéllas que otorgan al demandado, un derecho que se opone a ejecutar en él, una acción del actor, como por ejemplo la excepción de prescripción; pues si bien el actor tuvo ese derecho, no lo hizo valer en tiempo y forma en contra del demandado, como por ejemplo alguien que reclame un aguinaldo de tres años anteriores a la fecha de un despido.

Un caso más que puede ocurrir, es que si bien una norma se puede oponer a otra, lo cierto es que dicho obstáculo que impide los efectos de una norma puede ser removido, y ésta adquirirá plena validez y producirá consecuencias jurídicas, Como por ejemplo los actos de un menor, que son ratificados con el consentimiento de su representante legal, no serán afectados en su validez.

De lo anterior, se aprecia que en ocasiones los efectos de unas normas pueden ser impedidos o destruidos por otra norma.

Por consiguiente, se entiende que existe una relación recíproca de los preceptos jurídicos, pero que es por completo relativa, pues sólo tendrá

importancia sobre el asunto en que se dirima un conflicto, no obstante que lo manifestado en dicha controversia, puede dar lugar a que tenga injerencia en diverso conflicto.

Ciertos juristas señalan, que se puede aplicar la lógica matemática en las normas, pues manifiestan que la relación de la norma fundamental con una norma en contra, y de esta última con otra norma en contra, presupone que las características de la norma en contra, sean exactamente las mismas que las de la norma fundamental, ya que la lógica matemática señala que la negación de la negación traerá como resultado una afirmación. Las afirmaciones vertidas durante un juicio, generalmente se encuentran sujetas a ciertas reglas y que son: las afirmaciones del demandado que tienen por fin producir el efecto de una norma en contra, deben estar relacionadas con las afirmaciones que realiza el actor en la demanda y, por consecuencia admitir éstas como verdaderas.

La distribución de la carga de la afirmación y de la prueba se basa normalmente, en que el demandante debe probar los presupuestos, en el cual funda su petición, es decir, los presupuestos de la norma fundadora (junto con los de las normas complementarias aplicables específicamente al caso concreto); el demandado debe probar los presupuestos de la norma con la cual niega las prestaciones reclamadas en la demanda, o sea los presupuestos de una norma impeditiva o destructiva o excluyente. Es el juez, quien solamente tiene la facultad de aplicar un precepto jurídico, cuando ya

se ha plenamente comprobado los hechos que motivaron la demanda, y que amerite la aplicabilidad de dicho precepto jurídico. Las defensas y excepciones que sean opuestas por el demandado durante el juicio, deberán ser acreditadas, puesto que a él le incumbe demostrar los presupuestos de una norma impeditiva, destructiva o excluyente, del derecho reclamado por el actor.

Generalmente en todo proceso, corresponde al demandante la carga de la afirmación y de la prueba a saber, con respecto de los hechos que constituyen la demanda. En cambio, al demandado sólo se le impondrá la carga de la prueba, cuando afirma hechos que corresponden a la aplicación de otra norma que le es favorable. Como por ejemplo cuando el demandado niega que haya una relación de trabajo, y que la relación fuera la de un contrato de honorarios.

En consecuencia, el demandado puede concentrar su defensa en alguno de los casos señalados, es decir, que oponga defensas y excepciones que impidan el nacimiento del derecho reclamado por el actor, que se opongan a dicho derecho, o que destruyan tal derecho. O bien pueden atacar la conclusión y tratar de mostrar que el precepto jurídico, y los hechos aducidos, son inverosímiles e imposibles de que hayan sido realizados.

De acuerdo con esto, tenemos que, normalmente el demandante debe mostrar los hechos en que funda su derecho, y el demandado los

hechos impeditivos, destructivos o excluyentes, en que funda su contestación a la demanda.

Es decir, que el demandante solamente debe afirmar y probar el nacimiento, el demandado el impedimento del nacimiento o la extinción o la preclusión del derecho reclamado. Consecuentemente, tendría que haber toda una explicación jurídica, lógica y racional, de porqué el demandante sólo tiene que afirmar y probar los hechos de los que se desprende el nacimiento de su derecho, y ni siquiera en forma completa.

La reclamación de una violación respectos de sus derechos por parte del demandante, es una afirmación de derecho; mientras que en la teoría de la carga de la afirmación y de la prueba se trata únicamente de afirmaciones de hecho. En el sentido de esta teoría, no se debe probar el derecho invocado, si no solamente los hechos que constituyen y dan lugar lo solicitado en la demanda.

Todas estas cuestiones y reglas de la carga de la prueba, se deben de deducir de una manera lógica e intelectual, apoyando tal raciocinio en nuestros preceptos jurídicos establecidos, ya que el derecho y todas las consecuencias jurídicas no son nada real, si no algo ideado, nada perceptible. Pues como ya lo manifestamos, no necesita el juez comprobar la existencia de los derechos invocados, no ocurriendo lo mismo que con los hechos, que necesariamente deben ser comprobados, para así estar en la

posibilidad de que el juez, mediante un proceso meramente intelectual, concluya en que se debe aplicar justamente cierta norma que haga posible el nacimiento del derecho invocado por el demandante, o contrariamente que impida el nacimiento, o extinga el derechos, según el efecto de los preceptos que se aplican.

La teoría de la carga de la prueba es parte integrante de la teoría de la aplicación del derecho, dando lugar a que las reglas relativas a la distribución de esta carga, se deducen del modo de la aplicación del derecho. En efecto si un juez declara procedente el derecho reclamado por el demandante, con fundamento en los preceptos jurídicos, es procedente condenar al demandado, mientras que si con base en los preceptos jurídicos señalados encontramos que existen normas impeditivas o destructivas de ese derecho, resulta procedente absolver al demandado.

Las afirmaciones vertidas durante un juicio, y que no son comprobadas por las partes o carecen de fundamento legal alguno, las mismas no deben crear convicción alguna en el juez para encontrar la verdad de los hechos. Tampoco existe teoría alguna que obligue a alguna de las partes comprobar la no existencia de un hecho.

De lo anterior se advierte, que resulta tarea difícil para un juez deslindar de los hechos expresados por las partes, cuando se debe aplicar una norma que de nacimiento a un derecho, o cuando lo extinga o destruya

tal derecho. Sobre todo en materia laboral dado los numerosos criterios emitidos en tesis y jurisprudencias, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otra parte, otra regla que existe respecto de la carga de la prueba de manera doctrinaria por lo menos, es el hecho de que el demandante sólo debe probar el nacimiento, pero no la conservación de su derecho, puesto que se presume su persistencia. Correspondiéndole al demandado, acreditar que ya prescribió la acción del demandante.

De lo señalado, nos percatamos que no existe regla universal alguna respecto de la carga de la prueba, que la podamos aplicar a toda clase de juicio o materia de derecho, no habiendo otra solución, por lo tanto, que el análisis y la descomposición de los preceptos jurídicos y de sus características.

De lo que resulta, que únicamente puede distribuirse con base en nuestras leyes del conocimiento, aplicadas de una manera racional y lógica; no siendo procedente que se le impongan toda la carga de la pruebas al demandado o demandante.

La distribución de la carga de la prueba en materia de trabajo, se encuentra fundamentada principalmente en los artículos 784 y 804 de la ley

laboral; cuestión en la que profundizaremos más a fondo cuando veamos la reforma procesal de 1980.

2.5 LA CARGA DE LA AFIRMACIÓN.

La carga de la afirmación estriba en que no sólo las partes tienen que probar los hechos en los cuales fundan, por una parte el demandante sus reclamaciones, y por otra parte el demandado sus defensas y excepciones, si no también deben introducirlos en el proceso mediante su afirmación, relacionándolos de una manera lógica con sus pruebas, para que de este modo, sean fundamento de la sentencia o laudo.

Las reglas sobre la carga de la afirmación señalan que, solamente el tribunal puede tomar en consideración los hechos aducidos por las partes; solamente las partes que tengan interés en un proceso, pueden precisar las circunstancias de hecho que sirven de fundamento a sus peticiones; las autoridades no pueden generalmente, poner en duda de lo que es cierto para las partes y que éstas no discuten o que admiten (no obstante en materia penal existen excepciones); mientras que en los puntos en que las partes están en desacuerdo, deberán ser probados; si ambas partes señalan como falsa cierta afirmación, entonces el tribunal no podría considerarla como verdadera. En consecuencia la sentencia o laudo que dictara el tribunal, deberá basarse sobre los hechos que fueron introducidos en el proceso por

las partes, y no sobre afirmaciones ajenas a este, o que fueron introducidas, pero luego fueron retiradas por alguna de las partes.

Si bien existen hechos que no requieren prueba, los mismos de cualquier manera deben ser afirmados e introducidos dentro de un proceso, para que se les tome en cuenta para la sentencia; y en caso de la materia laboral, que se les tome en cuenta para el laudo. Es necesario que cada parte afirme dentro del proceso lo que a sus intereses convenga, para que se tomen en cuenta tales afirmaciones, y así poderlas encuadrar dentro de una norma que les sea aplicable, operando de algún modo los principios sobre la carga de la prueba; puesto que su objeto y su alcance son principalmente iguales, teniendo ambas la misma importancia. Todas las afirmaciones que manifiestan las partes en un proceso, estarán sometidas a las reglas sobre la carga de la prueba.

Esto no quiere decir que la carga de la prueba y la carga de la afirmación sean lo mismo, puesto que se necesitan afirmar ciertas manifestaciones por alguna de las partes, para que así la autoridad tenga la posibilidad de aplicar la carga de la prueba, con base a los establecidos en los preceptos jurídicos. Luego entonces si una parte omite hacer una afirmación, y una de las partes cuya petición no puede tener éxito sin esta afirmación, pues sobre ella recae la carga de la afirmación; desde luego experimentará un perjuicio debido a tal omisión.

Otras cuestiones sobre la carga de la afirmación son, que muchas veces alguna de las partes no pueden afirmar un hecho, ya sea porque no ha sucedido, o por que no quiere afirmarlo; pudiendo ser que no le agrade hacerlo público por alguna circunstancia o consideración.

El demandado que no concurra a la audiencia de ley dentro de un juicio, no podrá realizar manifestación alguna, debiendo atenerse a las consecuencias de no realizar o introducir afirmación alguna, a menos de que haya existido causa justificada, ya sea que haya sido mal emplazado, o que exista una equivocación en la notificación de llamamiento a juicio. Suceden casos muy frecuentes en que las partes no tienen conocimiento de todas las normas que regulan un juicio, y al desconocerlas, no podrán realizar afirmaciones que les beneficien para poderles aplicar un precepto jurídico que les sea favorable.

Algunos tratadistas señalan que existen dos conceptos llamados carga objetiva y carga subjetiva de la afirmación. La carga objetiva de la afirmación toma en cuenta las afirmaciones de ambas partes, y no sólo las de la parte sobre la cual pesa la carga, o sea que se toma en cuenta la manifestación, y no quien la hizo, no importando que no haya sido la parte sobre la cual pesa la carga de la prueba. Pero si se omite hacer tal afirmación, entonces sí le parará perjuicio la resolución dictada por la autoridad, en contra de la parte que soporta la carga de la afirmación.

Mientras que en la carga subjetiva, es necesario que la parte sobre la cual pesa la carga de la prueba realice la manifestación requerida por la autoridad, para que le sea favorable a sus intereses la sentencia o laudo. En efecto, si el demandante no funda su demanda, el tribunal estará impedido de dictarle sentencia favorable, por lo que la parte sobre la cual pesa la carga, deberá realizar las afirmaciones que debe hacer, o en el caso de la demandada si no realiza afirmaciones que controviertan los hechos aducidos por el demandante, se le tendrá por no interpuesta defensas y excepciones, y en el caso concreto de materia laboral por admitidos los hechos y sin prueba en contrario tal como lo establece el artículo 878 fracción cuarta de la Ley Federal de Trabajo.

Otra regla a saber sobre la carga de la afirmación es el hecho de que, el demandante o el demandado, puede hacer suya la afirmación hecha por su contraparte, y de esta manera remediar la deficiencia del fundamento de su petición procesal. Pero si el demandante o el demandado controvierten la afirmación del adversario, entonces no podrá ser reconocida tal afirmación como cierta, necesitando ser probada dicha afirmación para crear convicción en la autoridad, y en caso de no hacerlo, no habrá lugar a lo solicitado por el demandante o demandado, rechazándose inmediatamente la demanda o la excepción.

El procedimiento en materia laboral establece varias etapas que es la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de conciliación no se realiza manifestación alguna, sólo se trata de llegar a un arreglo para poner fin al juicio. Es en la etapa de demanda y excepciones, donde cada parte realizará las afirmaciones que le parezcan convenientes a sus intereses, a fin de obtener un laudo que le resulte favorable. Posteriormente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con base a las afirmaciones realizadas, y en relación a las reglas sobre la carga de la prueba, una de las partes deberá soportar la carga, teniendo la obligación de probar sus manifestaciones. De lo que tenemos que las afirmaciones preceden lógicamente a las pruebas. Por lo que resulta correcto, que en un procedimiento se necesite saber primero que debe afirmarse, y en un segundo término se plante la cuestión de quién debe soportar la carga de la prueba. Luego entonces, podemos deducir que la carga de la afirmación y la carga de la prueba se encuentran estrechamente relacionadas, precediendo una a la otra.

Cada parte debe afirmar, y en caso de que exista controversia, probar aquéllas circunstancias de hecho, para que así la autoridad les aplique los preceptos jurídicos que les sean favorables. De lo que se infiere que el objeto y el alcance de la carga de la afirmación y de la carga de la prueba, deben coincidir en principio. Cada parte debe probar, no todos los hechos y aseveraciones que haya afirmado durante el proceso, si no solamente los necesarios para refutar lo señalado por su adversario, y así poder justificar su petición procesal.

Sin embargo, el hecho de que coincidan al principio la carga de la afirmación y la carga de la prueba, no quiere decir que las partes tengan que afirmar reglas de experiencia y preceptos jurídicos, pues no tienen que probarlos; ya que la carga de la afirmación y de la prueba, como lo mencionamos, solamente debe referirse a hechos jurídicamente importantes, que puedan ser determinados en el espacio y en el tiempo, y que tengan una consecuencia jurídica. Sólo los hechos que fundan la demanda o las excepciones y defensas, pueden ser afirmados o negados y probados. Es por esta razón, que el tribunal no puede utilizar indicios no afirmados por las partes, para poder constatar la verdad o falsedad de una prueba; pues cada parte cumple con su carga de la afirmación al aducir los hechos de suma importancia jurídica.

Existen casos en que si se separan la carga de la afirmación y carga de la prueba, como por ejemplo, en materia laboral, como ya lo mencionamos; puesto que si un trabajador afirma que no le han pagado su salario, le corresponderá al patrón acreditar lo contrario; esto se estableció a raíz de la reforma laboral en 1980; la cual estudiaremos más afondo posteriormente cuando veamos dicha reforma laboral.

En materia laboral, al patrón le corresponderá probar su dicho cuando exista controversia sobre fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, sus faltas de asistencia, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo, constancia

de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pago de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

2.6 APRECIACION DE LA PRUEBA EN LA CARGA PROBATORIA.

La apreciación de las pruebas en un proceso no es puramente normativa, la labor de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no se limita al análisis de las puras normas jurídicas; si no que al emitir su resolución, habrá de tomar en consideración también los hechos a los cuales esas normas han de aplicarse.

Una vez que ha terminado el procedimiento probatorio, no quedando ninguna prueba pendiente por desahogarse, la Junta tendrá la obligación de revisar minuciosamente todo el material probatorio aportado por las partes, y deberá apreciarlo, para sacar de él, las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o también apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte, para sacar los puntos en los cuales las partes estén de acuerdo, así como las controversias que existan sobre un punto determinado.

Esta operación es conocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que despliega la Junta a través de sus auxiliares dictaminadores, quienes mediante un análisis lógico jurídico racional, apoyado en las máximas de la experiencia, y con base a sus conocimientos de derecho, lógica, y otras ramas auxiliares, emiten un dictamen, resolviendo la controversia planteada a favor de alguna de las partes. Y así obtener la convicción de que han fallado con justicia.

De esta manera, la valorización de la prueba no es otra cosa, que la operación mental, que con base en los medios de prueba aportados y con los preceptos jurídicos que les son aplicables, realiza el juzgador para determinar a quien le asiste derecho, emitiendo una resolución, la cual deberá ser apegada y conforme a derecho.

Dentro de los estudios doctrinarios y jurídicos, existen tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio y ellos son: prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

A).- Prueba legal o tasada. Este sistema es el más antiguo y al cual se apegaba todo el antiguo sistema jurídico español, desde el fuero Viejo de Castilla pasando por el fuero real, hasta el Ordenamiento de Alcalá; mismo sistema que adoptó el romano canónico, que tanto florecimiento tuvo en su época en Europa.

La prueba legal que por cierto tiene aún sus seguidores y defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas con carácter general, o sea los medios de prueba ya están previamente fijados por la ley, y de acuerdo con ellos, ha de resolver el juez, prescindiendo de su criterio personal.

Como se ve, este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez convirtiéndolo en un ejecutor de la ley, que ya ha fijado el valor de las pruebas; por lo que tiene un papel muy reducido en comparación con la investidura que tiene de resolver un conflicto. Tal imputación, en el fondo representa falta de confianza del legislador hacia el juez respecto de la aplicación de la ley, al limitarlo de tal manera.

B).- Prueba libre. Respecto del segundo sistema o sea el de apreciación de la prueba libre, se puede decir que ha logrado reunir a su favor una opinión reconocida de muchos doctos del derecho. Este sistema se caracteriza porque en él, se concede por el legislador libre arbitrio al juzgador, esto es, una total libertad en la estimación de la pruebas, a fin de que las valore sin presión alguna, y sin sujetarse a ninguna tasación previa; sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas; lo cual al contrario del sistema de la prueba legal, se da total confianza a la capacidad del juez en su criterio, para valorar un sin número de circunstancias que puede rodear a la prueba ofrecida y desahogada hasta llegar a una conclusión más clara que es la verdad judicial buscada en el juicio. Ciertamente que el manejo de este

sistema probatorio, requiere de un juez con una amplia gama de conocimientos; pero a la vez otorga mayor flexibilidad que hace operante el que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversificación de actividades características de la época contemporánea.

No obstante que es evidente que en los modernos sistemas aplicables en el derecho, adoptan este sistema de la libre valoración de la prueba por considerarla más idónea a las finalidades del juicio, no deja de existir los vehementes defensores del sistema clásico, ya que como se afirma, existe duda de una aseveración definitiva sobre que sistema sea más operante, ya que según él, este sistema moderno, se expone a la variedad del carácter, de las impresiones del criterio del juzgador, pero permite por otra parte, emitir una resolución de acuerdo a las particularidades y circunstancias del caso.

C).- Sistema Mixto. Este tercer sistema sobre la valoración de las pruebas, es una mezcla de principios de los dos anteriores sistemas, por lo que se le ha conocido con la denominación de mixto. En este sistema el juez tiene cierto margen de apreciación en las pruebas, mientras otras ya tienen un cierto valor impuesto por la ley, o por los tribunales colegiados, mediante la emisión de jurisprudencias. En la actualidad son aplicables de este sistema la mayoría de codificaciones. Ahora bien tal conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, puede traer como consecuencia una confusión en

las tareas del juzgador, pues no localiza la libertad que el sistema mixto pretende otorgarle, ya que en el cuerpo de los mismos artículos, se lo condiciona a la observancia de ciertos principios, que en vez de darle una flexibilidad, dificultan su aplicación; este método en lugar de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal, lo que hace es llevar al proceso inconvenientes de uno y de otro.

El objetivo de este sistema es limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y los de la prueba tasada o legal. Viendo el problema desde el punto de vista racional, podemos afirmar que nuestro sistema jurídico mexicano adopta este sistema mixto.

Desde la ley de 1931, su artículo 550 planteaba ya las líneas generales del dictado de los laudos a verdad sabida "sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la pruebas, si no apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia", precepto que se repitió, al pie de la letra, en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970.

Habiendo señalado brevemente las teorías más conocidas en cuanto a la valoración de las pruebas en el derecho; ahora mencionaremos como se aprecian las pruebas en materia laboral. El artículo 775 de la ley del trabajo de 1970 establece que: "los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino

apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

El término de la "verdad sabida" se refiere a la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica.

De lo señalado, se puede concluir que la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta la equidad la justicia, así como las reglas de juicio establecidas.

La ley de trabajo emitida a partir de 1980, establece en su artículo 841 que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos ni reglas sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Nuestra legislación laboral adopta el sistema de valoración mixto tal y como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Quinta Época
Instancia: Tercera Sala
Fuente: Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965
Tomo: CXVIII VII,
Página: 1544

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS.

Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, si no restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional.

2.7 LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La lógica común nos conducirá siempre a la verdad, mientras que la lógica jurídica a la justicia.

El procedimiento practicado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federales, se encuentra regulado, entre otros, por el principio procesal de preclusión, tal principio se finca en las circunstancias de que las variadas fases del proceso se deban producir de manera sucesiva a través de la conclusión definitiva de cada una de ellas, quedando prohibido, normalmente, retroceder a etapas y momentos procesales ya finiquitados o extinguidos, a menos de que exista una nulidad que haga reponer una etapa o el procedimiento entero.

De esta manera, la fase postulatoria del proceso laboral, se consuma con la exposición de la demanda y su contestación, así como la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Después de la reforma procesal de 1980 en materia de trabajo, el procedimiento laboral se encuentra regulado en los artículos 870 al 891 dentro de la Ley Federal del Trabajo. En los mencionados artículos, se nos señala la manera en que se desarrollará el procedimiento laboral; habiendo mencionando que hay una primera audiencia que consta de tres etapas, que son las de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si alguna de las partes no concurre a tal audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. En el caso de que la parte que no concorra sea el demandante, se le tendrá por reproducido su escrito de demanda, o sea por ratificado su escrito inicial de demanda (artículo 879 segundo párrafo de la ley laboral), y obviamente también perderá su derecho a modificar su escrito de demanda.

Ahora bien, en el caso de quien no acuda a la audiencia mencionada sea la parte demandada, se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, pudiendo demostrar tres aspectos que mencionaremos en seguida (artículo 879 tercer párrafo de la Ley mencionada).

Y en el supuesto de que la incomparecencia de alguna de las partes fuera en la etapa de pruebas, se les tendrá por perdido su derecho a ofrecer pruebas, y por consecuencia, a acreditar y desvirtuar los hechos de la

demanda. Con lo cual, y de acuerdo con el principio de preclusión señalado, la aludida fase de todas maneras quedará consumada, debiéndose seguir adelante con la secuela procedimental señalada en la ley del trabajo.

Si analizamos el ya señalado artículo 879 de la ley referida, expresamente menciona: "Si el demandado no ocurre, 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, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda". A estos medios permitidos es a lo que conocemos como "prueba en contrario".

Las citadas consecuencias, determinadas expresamente en la Ley Federal del Trabajo, no hacen otra cosa que ratificar la operancia del principio de preclusión dentro de esta clase de procedimiento. En efecto, la carga procesal que obliga al demandado a comparecer ante la Junta a contestar la demanda, bajo amenaza de seguir adelante prescindiendo de él, le hace perder la posibilidad de poder participar en esta fase, pero no en las demás, como lo es la de la prueba, siempre y cuando, cumpla con los requisitos que marca la citada ley del trabajo.

Pensamos que con esta cláusula el legislador trato de dar una equidad a las partes en el proceso, pues si el demandado pierde la oportunidad de contestar la demanda, no por ello se le priva del derecho de

participar en las subsecuentes etapas del proceso como lo es la etapa de pruebas.

Lógicamente, si el demandado no contestó la demanda, no podrá ofrecer pruebas, si no aquéllas que se relacionen con los hechos de la demanda, puesto que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

Algunos doctrinarios señalan, que la teoría de la prueba en contrario se explica como una sanción impuesta al demandado por su negligencia, obligándolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual con cierta tendencia favorable al patrón, al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió despido.

Por nuestra parte pensamos que los aspectos que dejó a salvo el legislador, no constituyen ventaja alguna para la parte patronal que generalmente es la demandada, ya que si los puntos a probar al estar expresados en sentido negativo resulta jurídicamente imposibles de probarse; pues únicamente los hechos positivos y que se dieron en la realidad son los que se pueden probar, y no los que jamás acontecieron, por lo que resulta intrascendente lo puesto a salvo por el legislador.

CAPITULO TERCERO

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL CONTEMPORANEO.

Nuestra legislación laboral tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional donde se consagran los principios fundamentales del trabajo, teniendo como base secundaria a la Ley Federal del Trabajo.

3.1 LEY FEDERAL DE 1931.

En el proyecto del artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma a dicho artículo de fecha 31 de agosto de 1929, se autoriza al congreso de la unión a legislar en toda la república en materia de trabajo, sin embargo, las necesidades de las Entidades Federativas eran diferentes, por lo que se manifestó lo siguiente " El Congreso De La Unión y las legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región".¹.

Solamente el Congreso de la Unión tenía facultades para legislar en materia de trabajo, por lo que propuso una comisión que se encargaría de un

¹ MUÑOZ Luís. " Ley Federal del Trabajo Comentada", Volumen IV; Editorial Porrúa, México Pág. 33.

proyecto, del Código Federal de trabajo; tal proyecto fue muy discutido surgiendo reformas al mismo, formulándose otro, quien fue aprobado en aquél entonces por el Presidente de la República Ortiz Rubio, dicho proyecto fue aprobado a su vez por el congreso el 18 de Agosto de 1931, y que fue el primer proyecto que estableció las garantías sociales.

Es pertinente mencionar, que tanto la ley de Yucatán, como especialmente la ley de Veracruz, influyeron en las demás leyes que tenían cada estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, y tomó en cuenta los intereses sociales y económicos de cada región.

En esas épocas, algunos conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional, como eran los problemas textiles, mineros y ferrocarrileros; en ese entonces la Secretaria de Industria, dictó tres circulares en donde se establecían los criterios de competencia de materia para conocer de estos problemas los cuales eran:

A) La circular de fecha 18 de abril de 1926, que se dio a conocer a los gobernadores de los estados, y que señala que los conflictos ferrocarrileros serán resueltos por el departamento del trabajo de la Secretaria de Industria.

B) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establece, que los

conflictos de la industria minera serían del conocimiento de la Secretaría de Industria.

C) La circular de fecha 18 de marzo de 1927, que establece, que los conflictos de la industria textil, serían resueltos por el departamento del trabajo de la Secretaría de Industria Textil, celebrándose un contrato ley, a efecto de uniformar su ampliación en toda la república.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las leyes de trabajo por los gobiernos de los estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían el fin de conciliar asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Hubo un debate constitucional, a fin de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, el cual se resolvió con la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

La legislación laboral de 1931, establecía en su artículo primero que: "la presente ley es de observancia general en toda la república y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y términos que la misma establece."

Fundamentalmente el procedimiento que regía a las controversias de tipo laboral, se encontraba tipificado de los artículos 511 al 533 los cuales señalaban lo siguiente:

"Artículo 511.- Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben de conocer unas u otras, el Presidente de la junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al grupo especial que corresponda, y apercibiéndose el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de audiencia, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiera acompañado la actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada treinta kilómetros o fracción.

Artículo 512.- El día y hora señalado para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán

ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses, y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.- Después de la contestación, podrán los interesados replicar o contrarreplicar si quisieren;

IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurara conciliarlos, como un comovedor amigable, y para el efecto, el Presidente o Auxiliar, consultando el parecer de los otro representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se le haga, en vista de sus respectivas alegaciones, y

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá

término al conflicto.

Artículo 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una solución, la Junta la declarará terminada.

Artículo 514.- Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Artículo 515.- Si no ocurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Artículo 516.- El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiéndose llevarse a efecto para los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

Artículo 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Artículo 518.- Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor

y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

Artículo 519.- Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución, oyendo a las partes a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

Artículo 520.- Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Artículo 521.- Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieran alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo ponen, o si se hubieren tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

Artículo 52.- En esas audiencias las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Concluido el periodo del ofrecimiento de pruebas y agotada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes, o que tengan como fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Artículo 523.- Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego, o que para hacerlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que hay de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no este en posibilidad de obtenerlas directamente.

Una vez desahogadas las pruebas propuestas por las partes sus defensores o las mismas partes, podrán alegar, tal y como lo establece el artículo 531.

Estos alegatos podrán ser orales, o se presentaran en la Junta por escrito dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederá de treinta minutos para cada parte y no se harán constar en el acta de audiencia.

Artículo 532.- Formulándose los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntaran a los otros representantes, dentro del término de veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso

afirmativo, podrán acordar por mayoría de votos, la practica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevaran acabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad a la recepción de alguna otra prueba.

Esta ley del 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México, considerándola varios juristas eficaz pese a sus errores e insuficiencias

En la citada legislación laboral de 1931 no se encuentra ningún registro o antecedente sobre el ofrecimiento de trabajo.

Durante el tiempo que estuvo vigente esta ley, empezaron a aparecer las primeras tesis sobre el ofrecimiento de trabajo, y que posteriormente formaron jurisprudencia. Al respecto enunciamos algunas:

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Sexta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: Quinta Parte, XXXIV
Página: 14

DESPIDO, NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.

Si el representante de la empresa, al contestar la demanda negó haber despedido a la actora y además propuso a ésta que volviera a su trabajo el cual estaba a su disposición, esta actitud de la parte patronal invierte la carga de la prueba a propósito del despido, correspondiendo así a la demandante demostrar lo que afirma en el sentido de que fue despedida.

Amparo directo 7251/53. María Montiel Cruz. 1o. de abril de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXXIV

Página: 14

DESPIDO, NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.

Si la demanda no sólo negó el despido sino que agregó que la propia actora tiene el trabajo a su disposición, esta actitud, implica una reversión en la carga de la prueba e incumbe por lo tanto, probar el despido de que se habla, a la parte actora.

Amparo directo 873/59. Raquel Díaz de León. 22 de abril de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 187-192 Quinta Parte

Página: 71

Genealogía:

Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 80, página 60.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 254, página 192.

Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 32, página 35.

Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 7, página 10.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 158, página 107.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y

condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volúmen CVI, página 12. Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1966. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 127-132, página 22. Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. 19 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 145-150, página 27. Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. 1o. de junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 169-174, página 18. Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 4 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 169-174, página 18. Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. 13 de junio de 1983. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 175-180, página 19. Amparo directo 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de octubre de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 19. Amparo directo 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. 6 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Fausta Moreno Flores.

Con los citados criterios de la Suprema Corte, empezó aparecer la reversión de la carga de la prueba; es decir que cuando el patrón negaba el despido y ofrecía el trabajo al trabajador, se revertía la carga probatoria correspondiéndole al trabajador acreditar su dicho.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos, incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparicio, uno de los discípulos mas distinguidos del maestro Mario De La Cueva. El anteproyecto fue sometido a consideración de representantes, destacados de los sectores obrero patronal, y en las cámaras; una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor el 1 de mayo de 1970.

De la exposición de motivos de esta legislación, los doctrinarios opinan que se aprecia una teoría democrática capitalista (burguesa).

En lo que corresponde a la jurisdicción, señalaremos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución, apartado A), fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del poder judicial.

Siendo que las leyes de trabajo corresponden a la competencia de las autoridades federales y locales, el proyecto, en armonía con la ley de trabajo vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones una federal y otra local.

Es pertinente hacer mención, que la jurisprudencia y la doctrina han sostenido, que nuestra constitución encomendó la justicia de trabajo a una instancia única; suscitando algunos problemas con motivo de la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, y en las capitales de las Entidades Federativas.

El proyecto de esta ley de 1970, adopta el principio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han venido funcionando al amparo de la legislación vigente, deben de ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario. Por su parte la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la república, pero La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Por otro lado las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los gobernadores de los Estados y territorios cuando lo requieran las necesidades de trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

En lo referente a los conflictos que se someten, o son dirimidos ante

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diremos que han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero se dividen en individuales y colectivos, según los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, estos casos pueden ser los de demandas por el pago de salarios, despidos, riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, o sea, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos. Como por ejemplo la modificación del contrato colectivo de trabajo.

Revisando el proyecto de esta ley, nos encontramos, que organiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que la Junta funcionara en pleno o en Juntas Especiales. El pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica. El pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

También actuarán en la Junta los Secretarios generales, Auxiliares, los Secretarios y Actuarios.

Ahora analizaremos las normas procesales de trabajo. Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El citado artículo reafirma el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Como consecuencia los trabajadores solamente deberán aportar los requisitos mínimos para que sea admitida su demanda, pudiendo interponer sus demandas en contra del patrón y/o de la persona propietaria de la empresa en que prestan sus servicios, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social. Aunque en la actualidad esto ocasiona problemas pues la Junta absuelve al demandado, pero condena a quien resulte ser responsable, siendo imposible la ejecución del laudo, pues el único responsable es el demandado quien fue absuelto.

Los artículos 730 al 737 determinan cual es la Junta competente para conocer de un conflicto, y reglamentan la manera como deben resolverse los conflictos competenciales.

Es pertinente hacer mención, que en esta ley se establecen dos clases de procedimientos los cuales son: el procedimiento ordinario, el cual aunque tiene una naturaleza mixta, es decir oral y escrito, lo cierto es que es predomina la oralidad, el proceso tiene las funciones de conciliación y

arbitraje, y que el artículo 550 de esta ley da a las Juntas características de tribunales de equidad.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas.

Así mismo, hace su aparición la figura de prueba en contrario, que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Dicho precepto ya lo hemos analizado.

El segundo procedimiento es el procedimiento especial. Si bien la autoridad tiene la obligación de procurar justicia pronta y expedita en cualquier juicio; existen algunos conflictos cuya resolución amerita una mayor celeridad, ya sea por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Por estas causas nacen los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y de su resolución.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, no pueden resolverse por el procedimiento ordinario, pues su objetivo es la resolución de problemas jurídicos.

Continuando con nuestros comentarios acerca del procedimiento laboral. Por lo que hace a las resoluciones de las Juntas, éstas se señalan que no admiten ningún recurso, ni son susceptibles de revocación por la propia Junta. Pero se acepta la revisión de los actos de los Presidentes, como autoridades ejecutoras y de los actos de los Actuarios.

La revisión procede únicamente a petición de parte, cuando se trate de los actos de los Presidentes, la revisión se hará por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, existe también la regularización de un acuerdo, que no es propiamente una revocación de los actos de la Junta, si no una aclaración de ellos.

Los artículos 830 al 835 integran el capítulo de tercerías, las que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos. Unas y otras se definen en armonía con las opiniones más generalizadas en la doctrina.

El capítulo primero del título quince, trata de las disposiciones

generales para la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dictados en el procedimiento ordinario y en los procedimientos especiales, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas.

Se modifica sustancialmente la fracción I del artículo 731, con el objeto de mantener el principio de igualdad de las partes en el proceso. Ésta modificación, que no perjudica a los trabajadores, respeta el principio de paridad procesal. La fracción II, como está en el artículo de la iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, dándoles la posibilidad de poder escoger entre las diversas Juntas que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo..

Con la aparición de ésta ley de 1970, y a la reforma procesal de 1980; ya se formaron diversas jurisprudencias sobre el ofrecimiento de trabajo, incluso algunas posteriormente se modificaron dando paso a contradicciones de tesis. A continuación citamos una jurisprudencia a manera de ejemplo que se formó durante este lapso de tiempo en que estuvo vigente la ley de 1970 y hasta antes de la reforma procesal de 1980.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice de 1975
Tomo: Parte VI

Página: 195
Genealogía:
7A EPOCA: VOL. 72 PG. 148
7A EPOCA TCC: TOMO VI PG. 1983

APENDICE '75: TESIS 136 PG. 195
APENDICE '85: TESIS NO APA PG.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO AL HACERLO SE CONTROVIERTEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL.

Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además de esto se excepciona, oponiendo, por ejemplo, la excepción de abandono, aquel ofrecimiento del trabajo no surte el efecto de invertir la carga de la prueba; o sea que, en tales casos, no es el trabajador el que queda obligado a demostrar que se le separó injustificadamente, pues esto sólo tiene lugar cuando el ofrecimiento de reinstalar al obrero lo hace el patrón en forma lisa y llana, sin controvertir los hechos de la demanda laboral ni oponer excepciones, ya que la buena fe derivada de ese ofrecimiento debe ser absoluta y ésta sólo se obtiene cuando el ofrecimiento no se formula aparejado a la circunstancia de oponer excepciones, pues si ocurre lo contrario, ofrecer reinstalar al operario no demuestra la buena fe del patrón y, por ende, este último queda obligado a probar las excepciones o defensas que hubiere opuesto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volumen 64, pág. 35. Amparo directo 46/74. Bartolo López Casao. 22 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 6/74. Miguel Hernández Contreras. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 6/74. Candelario Hernández Chablé. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 88/74. Adela Capetillo Adriano. 10 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 52/75. Isauro García Martínez. 31 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

La Jurisprudencia en cita la comentaremos más adelante, pues como mencioné, solo tiene el fin de mostrar que se empezaron a crear diversas jurisprudencias en esta época.

3.3 REFORMA LABORAL PROCESAL DE 1980.

Dentro de su introducción de esta reforma se menciona ".Que todas las disciplinas sociales, entre éstas, el derecho del trabajo y su derecho procesal, son protectoras, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores y económicamente débiles. Y hacia estos objetivos tiende la reforma procesal de 1980".

Esta reforma procesal trajo algunos cambios, buscando con ello ser más justa, y más eficaz tratando de buscar el equilibrio entre los trabajadores y los patrones.

Me parece muy interesante reproducir un pequeño fragmento de la exposición de motivos de la reforma procesal, a manera de saber cual era el pensamiento y forma de sentir que inspiró al legislador en aquél momento, así como las teorías que le sirvieron de apoyo para formular las normas legales, en las cuales resalta la naturaleza social de las mismas. De dicho fragmento se aprecia que su intención era la de dar un mayor paridad y equilibrio entre las partes y defendiendo en mayor grado a la clase o parte

aparentemente mas débil que es la clase trabajadora., que como lo hemos puntualizado, no siempre lo es.

A continuación iremos mencionando la exposición de motivos de cada capítulo, así como las modificaciones que se hubieren hecho a la Ley Federal del Trabajo.

“Capítulo II capacidad y personalidad.

Este capítulo se refiere a la capacidad y personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él, las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en el proceso y opongan excepciones. Asimismo se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo. La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores, permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos los que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce años o más. Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México.

En congruencia con este espíritu, la iniciativa otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio y establece que, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento.

En el capítulo I se conservan al menos en su esencia, las demás disposiciones que contiene la ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aún más algunos trámites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento.

Capítulo III Competencias

En el capítulo III, correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los cuales remitirá a la Junta Federal para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquéllas materias.

Se conserva el principio de que las cuestiones de competencia, en

materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria, y se concentra el trámite de la misma en la audiencia inicial, al comenzar el periodo de demanda y excepciones, determinándose que la Junta después de oír a las partes, dicte en el acto la resolución.

Se incorporan reglas para el trámite de los casos en que una Junta Especial considere que el conflicto que conoce, es de la competencia de otra Junta Federal o local. También se señalan las autoridades que deberían decidir las cuestiones de competencia.

Pertinente es mencionar el contenido del artículo 706, que exceptúa de la sanción procesal de nulidad diversos actos cuya importancia es fácil de apreciar. Entre ellos se encuentra el acto de admisión de la demanda, lo que evita que por un error del demandante, al estimar competente una Junta que no lo es, aquél pierda el derecho a ejercitar su acción, por haber transcurrido el tiempo que opera la prescripción.

Capítulo IV Impedimentos y Excusas

Este capítulo contiene varias innovaciones. Se suprime la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones. En la práctica, sólo en pocas ocasiones lo hacían los litigantes, y con la finalidad de entorpecer la marcha del proceso. El juzgador debe ser

un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

Para lograr estos objetivos, la iniciativa anuncia una relación de impedimentos que obligan a los representantes afectados por ellos, a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo. Las excusas se calificaran de plano, y su tramitación se realizara en forma breve y sencilla.

Se determina también, que el procedimiento no se suspenderá mientras se resuelve lo relativo a la excusa, salvo disposición en contrario de la ley; este precepto contribuye también a lograr uno de los principales objetivos de la iniciativa: la brevedad de los juicios laborales. Sin embargo, se da a las partes la facultad de formular denuncia correspondiente, cuando se conozca que un representante ante la Junta, o el Auxiliar, se encuentra impedido para conocer de algún juicio, y no se haya abstenido de intervenir en aquél y que, de comprobarse el impedimento, se le substituirán en la forma indicada en el mismo capítulo y se le aplicara una sanción. De este modo se sigue un sistema mixto, que evita dilaciones innecesarias e incluso intencionales, lográndose al mismo tiempo, mediante el procedimiento descrito, asegurar la imparcialidad de los juzgadores en un juicio.

Capítulo V

Este capítulo se encuentra integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas, y que propician que desarrollen de un modo lógico, sencillo y regular, y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas. Asimismo, el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial, interrumpe la prescripción respecto de quien resulta debe ser el patrón del trabajador, estimándose que dicho artículo debe conservar su significado, aún en el caso de que la Junta ante la que se presentó resultara incompetente, ya que ello demuestra fehacientemente, que el trabajador no ha dejado transcurrir el término que le da la ley para presentar su demanda, y reclamar las prestaciones que en su concepto se le adeudan; consecuentemente, no se trata de un caso de inactividad procesal que deba sancionarse con la pérdida del derecho de acción.

Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aún cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. Efectivamente sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración de características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquéllas,

constituye la parte esencial de sus atribuciones. Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida.

En el artículo 721, que ordena que todas las actuaciones serán autorizadas por el Secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y que agrega, que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, se aprecia claramente que la oralidad que predomina en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar oportunidad y certeza a todos los actos procedimentales.

Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los Auxiliares para emplear medios de apremio, estrictamente enumerados en la ley, para que aseguren la concurrencia a las audiencias de las personas cuya presencia sea indispensable para el desarrollo de aquéllas. Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto. Además en muchos casos las personas citadas son terceros, que no deben identificarse con los terceristas, personas ajenas al juicio y que frecuentemente no tienen mayor interés en sus resultados.

Capítulo VI Términos Procesales

En relación con los términos procesales, que constituyen la materia regulada por el presente capítulo, se conserva, en principio, el sistema actualmente en vigor. Sin embargo, se proponen algunos ajustes a aquél y se introducen disposiciones complementarias. Se establece que cuando para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, éste será de tres días hábiles. El artículo 736 indica la forma en que deberán computarse los términos; al respecto debe tenerse presente que los meses se consideraran invariablemente como lapsos de treinta días naturales. Asimismo, se otorga a las Juntas la facultad de ampliar, a su criterio, los términos que corren en contra de personas que se encuentran fuera del lugar de residencia de aquéllas. La ampliación puede ser desde tres hasta doce días. Esta innovación pretende renovar el sistema tradicional, que se basa exclusivamente en las distancias, y que no se justifica por su rigidez. También se determina que cuando transcurran los plazos fijados a las partes para realizar un acto procesal, sin que éstas lo hubieren efectuado, operara automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía.

Capítulo VII Notificaciones

El Capítulo VII se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad. En

él, se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que responden a los principios que rigen generalmente en relación con las notificaciones y a los correspondientes emplazamientos, y que el sistema es adecuado; sin embargo, el artículo 740 introduce una variante que tiene el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre del patrón.

Las notificaciones pueden ser personales o hacerse mediante el boletín laboral; cuando no se publique el boletín, se hará en los estrados de la Junta. Se enumeran los casos en los que la notificación deba ser personal, y se da también al tribunal, la facultad de ordenar que se hagan en esa forma en casos urgentes, o cuando concurren circunstancias especiales. Deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo que se comunique, a menos que la propia resolución o la ley indiquen otro plazo para efectuarlas. Esta es otra disposición que tiende a acelerar la tramitación de los juicios.

Capítulo VIII Exhortos y Despachos

El Capítulo VIII contiene las disposiciones relativas los exhortos y despachos; en términos generales, el sistema que establece es similar al de otras leyes procedimentales vigentes. El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, a otras Juntas de Conciliación, y Conciliación y

Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo para que las realicen. Si los actos procesales deben llevarse a cabo en el extranjero, se autorizarán cuando se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación. Se fijan a las Juntas los términos breves, tanto para expedir los exhortos y despachos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; asimismo, las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza, los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo.

Se hace también extensiva, en forma expresa en el procedimiento laboral, la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y razón que se dejen en autos, el exhorto y sus anexos para que bajo su más estricta responsabilidad, lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación. El oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que este se haya diligenciado. Las disposiciones de este capítulo, tienen por objetivo abreviar el plazo en el que se practiquen las diligencias que son materia de los exhortos, ya que se han podido comprobar que este trámite puede prolongar considerablemente la duración de los juicios. Por otra parte, mediante el sistema expresado, se asegura que las diligencias correspondientes se realicen, cumpliéndose con todos los requisitos que en la realización de estos actos deben satisfacerse.

Capítulo IX Incidentes

El capítulo IX de la iniciativa, se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esta razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal. Para ello, se establece, que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tramitarse, son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción, deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato.

Así sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento.

Capítulo X Acumulación

En el capítulo X, se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, por falta de disposición expresa, las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios. Para este efecto, se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación, la que puede iniciarse de oficio o a instancia de parte.

El principio de economía procesal hace necesario que, por la relación que existe de identidad o conexidad entre las acciones planteadas, y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, se acumulen en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan esas características en su relación recíproca, para que este tribunal generalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubieren prevenido, resuelva con un sólo criterio todos los puntos petitorios que se leven a su consideración. La acumulación misma se tramitará como un incidente.

Se establece que las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, salvo el caso del procedimiento de huelga. Se trata desde luego, de las acciones ejercitadas ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que por razones de competencia deben remitir en su oportunidad, a la Junta Federal

Correspondiente, los documentos a que se refiere el artículo 699 de esta Iniciativa.

Capítulo XI Continuación Del Proceso De Oficio

El Capítulo XI de la iniciativa que se encuentra a la consideración de vuestra soberanía, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad. El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente. Es cierto que en el artículo 685 se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente en nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que, no pudiendo lograr su composición por la vía de la avenencia, solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que estos órganos apliquen el precepto o preceptos que estima violados. Ello no implica que el principio dispositivo, que llevando al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento. Los Presidentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan, no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la ley. Aún cuando se conserva la figura de la caducidad, ésta se encuentra matizada a beneficio del trabajador, ya que la Junta requerirá de oficio a éste para que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses; y comenzar a contarse el

termino para que opere la caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador.

En este capítulo, se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante los tres últimos meses, aquélla comisione a un procurador auxiliar a efecto de que continúe el procedimiento. La Procuraduría puede realizar de este modo, una de las más importantes atribuciones que le confirió el legislador, e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos, o a obtener un reconocimiento tardío de los mismos.

Capítulo XII Pruebas.

El capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales. En general pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de la pruebas, constituyen un periodo de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean éstos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes.

Con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

De este modo, se establece una modalidad más del sistema participativo, con base en la franca colaboración de todos aquéllos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en

conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el derecho del trabajo, y que los Códigos de Procedimientos Civiles se han apartado también de este rígido sistema. Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, si no solamente que, al realizar esta operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

A la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad las consecuencias adversas que puede tener, para la persona citada para absolver posiciones, su ausencia.

Para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 793 determina cuando una persona, que ya no labora en una empresa, deba absolver posiciones sobre hechos propios y el oferente ignora su domicilio, aquélla deberá proporcionar el último que tenga registrado para que proceda a citarlo.

Se estipula que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquéllos, si se trata del contrato de trabajo, y el último año y uno después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos

constituyen una consecuencia lógica de lo que se estipula en el artículo 774, comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse. De este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salario y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo de la Vivienda para los trabajadores.

La sección cuarta de la prueba testimonial. El desahogo de la prueba testimonial es similar al que tenía; sin embargo se introducen algunas variantes a las que es necesario referirse. El criterio de limitar el número de testigos que puedan ofrecerse por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se funda en la experiencia de la práctica en los tribunales, que ha demostrado que la presentación de numerosos testigos tiende a retardar la tramitación de los juicios y que no contribuye, cuando se abusa de esta prueba, al esclarecimiento de los hechos. Por esa razón, se reduce a tres, en lugar de cinco, el número de los que pueden proponerse por cada hecho controvertido que se pretenda probar. Se conserva el principio de la libre formulación de preguntas a los testigos, con objeto de precisar los hechos con la mayor claridad posible; si embargo, se da a las Juntas la facultad de rechazar aquéllas que contestadas con anterioridad, lleven implícita la

contestación o carezcan de relación con la litis planteada. La disposición se funda en el principio de economía procesal y en el propósito de evitar la formulación de preguntas insidiosas, que pueden ofuscar la mente del declarante.

Las tachas a los testigos se expresaran solamente al concluir el desahogo de la prueba y se ofrecerán las pruebas conducentes a demostrar las objeciones hechas valer, pero no se abrirá incidente para su recepción, si no que serán concentrados y apreciados en la audiencia a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

Se establece en el artículo 820 que lo declarado por un sólo testigo podrá formar convicción, si en el concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre lo que declara, fue el único que se percató de los mismos y su declaración no se encontrare en oposición con otras pruebas que obren en autos. Desde luego la Junta conserva su libertad para valorar en conciencia esa prueba, al igual que todas las demás.

La prueba pericial, en general mantiene su sistema que coincide con las prácticas usuales en el ofrecimiento y desarrollo de esta prueba. La única innovación consiste en que de existir discrepancia en los dictámenes que rindan los peritos de las partes, la Junta podrá designar un tercero y que este deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que

se ratifique su nombramiento, si concurre alguna de las causas a que se refiere el capítulo IV del mismo título. La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito.

Se introduce otra innovación al incorporar la prueba presuncional; se trata de acuerdo con la teoría clásica, pero sin incluir la presunción "juris et de jure", la cual no admite prueba en contrario, por considerar que en este caso se está más en presencia de una ficción jurídica, que de un verdadero medio de prueba. La presunción se divide en legal y humana; el artículo 833 hace referencia a la inversión de la carga de la prueba, lo que debe de considerarse dentro del marco en que se ha situado anteriormente a este principio. AL no incluirse la presunción "juris et de jure" lógicamente se admiten pruebas en contrario en relación con las aceptadas.

El capítulo XIII

Se cierra con la sección octava que se trata de la prueba instrumental, definiéndola como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. Ciertamente en este caso se trata básicamente de la obligación genérica, que tienen todos los tribunales, de valorar las diversas actuaciones que consten en los expedientes, aún cuando las partes no lo hayan promovido. El propósito es allegar a los juzgadores mayores elementos para fortalecer su criterio, en relación con los hechos y planteamientos sobre los que deban resolver. En resumen, la sección octava

eleva a la categoría de preceptos legales en materia laboral, prácticas usuales en los juicios que concuerdan con ejecutorias de nuestros más altos tribunales y con la teoría general de esta materia, pero que se estima que deben quedar en el texto de la ley para evitar posibles controversias sobre la interpretación de esas prácticas”.

Antes de continuar con el siguiente capítulo, considero que es de vital importancia señalar que en este capítulo, queda establecida la carga de la prueba en el artículo 784 de la ley del trabajo, al señalar: "Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I.- Fecha de ingreso del trabajador,

II.- Antigüedad del trabajador,

III.- Faltas de asistencia del trabajador,

IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo,

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

- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VI.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago de 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."

Como comentario, se dice que la idea de justicia social es contraria a la concepción instaurada en del Derecho Civil, ya que a partir de 1970, la Nueva Ley Federal del Trabajo cuyo contenido procesal es totalmente social, obliga a las juntas, para llegar al conocimiento de la verdad y realizar una justicia social, desestimar el concepto de paridad procesal de las partes eximiendo al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

De dicho artículo se desprende que deja de operar el principio del que afirma tiene que probar "Onus Probandi"; operando lo que algunos llaman la inversión de la carga de la prueba; pues no obstante que el trabajador afirme que tenía o gozaba ciertas prestaciones de las enumeradas

anteriormente, no le corresponde probar a éste tales prestaciones, sino es al patrón a quien corresponde en un momento dado, acreditar que son ciertas o falsas las aseveraciones hechas por el trabajador. Pues se entiende que es el patrón quien debe llevar la documentación citada, y que en ocasiones no le otorga al trabajador comprobante alguno de las referidas documentales, por lo que el trabajador se encontraba imposibilitado de acreditar los extremos citados en el artículo referido.

Así lo establece también la siguiente jurisprudencia:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Sèptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: Tomo IV
Página: 395

PRUEBA, CARGA DE LA.-

Corresponde invariablemente al patrón, en los casos del artículo 784 de la Ley Federal Del Trabajo. De las disposiciones contenidas en el artículo 784 de la ley Federal del Trabajo, se entiende que, cuando se suscite discusión de juicio sobre las circunstancias y las prestaciones que ese precepto enuncia, entonces corresponde invariablemente al patrón acreditar lo concerniente a las mismas, mediante la presentación de los documentos relativos, los cuales inclusive tiene la obligación de conservar y exhibir por imperativo del diverso artículo 804 de la propia ley; sin que sea necesario que la Junta conozca de la controversia lo requiera para que los aporte, con el apercibimiento que de no hacerlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, de acuerdo con la primera parte del artículo primeramente citado, pues atendiendo a los términos en que esta redactado ese precepto, ha de entenderse que la Junta debe hacer tal requerimiento solo cuando la carga de la prueba corresponda al trabajador y aquella lo exima de esa obligación procesal, por considerar que por otros medios puede llegar al conocimiento de los hechos.

Amparo Directo 475/89, Maria Teresa Imelda Martínez de Miranda, 28 de noviembre de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente Héctor Federico Gutiérrez de Velazco Romo. Secretario Antonio Rico Sánchez.

La siguiente tesis se encuentra en el mismo sentido:

Tesis
Materia(s): Laboral
Séptima Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV
Página: 300

CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.

Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la ley federal del trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en el litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquel los casos en los cuales, por otros medios, ajuicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de la verdad de tales hechos. Lo anterior se traduce, en que la carga de la prueba le corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene obligación de conservar determinados documentos administrados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no solo corresponde al patrón, si no a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Amparo directo en revisión 1800/2001 Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

No obstante si bien le corresponde acreditar al patrón tales prestaciones, lo cierto es que también existe jurisprudencia la cual exonera

de cierta forma al patrón, de exhibir dichas documentales citadas, como por ejemplo cuando el trabajador reclame prestaciones inverosímiles. Para tal efecto cito la siguiente contradicción de tesis:

Contradicción de Tesis

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte

Página: 575

HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES.

De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la ley federal del trabajo y la jurisprudencia de esta sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que solo se trabajó en la jornada legal, deberá cumplir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las juntas pueden validamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales condiciones.

Contradicción de tesis 35/92. Entre la sustentadas por el primer y octavo Tribunales colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de Abril de 1993. 5 votos. Ponente José Antonio Llanos Duarte. Secretario Fernando Estrada Vázquez.

Ahora podemos continuar con nuestra exposición de motivos.

“Capítulo XIII Resoluciones Laborales.

El capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdos, autos incidentales y laudos. Esta clasificación, además de precisar la terminología al escribir cada una de estas resoluciones, señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por la Juntas. La mayor parte de este capítulo regula la expedición y el contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene esta clase de resoluciones en el proceso del trabajo. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados se dictará a verdad sabida, y apreciando los hechos en conciencia; pueden resolver conflictos de carácter individual o colectivo, incluyendo entre estos últimos los de naturaleza económica.

La verdad sabida y apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento. La iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del derecho procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles

de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada.

El texto del artículo 843 tiene por objeto evitar en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo trámite puede tomar un tiempo considerable; para ello se dispone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones que deberá cubrirse. También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidentes, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación. En el artículo 845 se determina la forma en la que deberá procederse, cuando se niegue a votar algunos de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia.

El mecanismo evita que se deje de dictar la resolución correspondiente, y hacer un reenvío a los artículos 671 a 675 de la ley, para que aplique a los representantes renuentes, la sanción prevista.

Si el principio de economía procesal es considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, es lógico concluir que las resoluciones de las Juntas no deben dar lugar a que se abra una segunda instancia que prolongaría considerablemente el curso de aquéllos; es por ello que se establece en el artículo 848, que las resoluciones de las

Juntas no admiten ningún recurso y que aquéllas no pueden revocar sus resoluciones.

Capítulo XIV Revisión de los Actos de Ejecución.

Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la intervención de los tribunales federales, la posibilidad de enmendar, en su caso cualquier error de procedimiento o de fondo en que hubieren incurrido las Juntas, al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes; es por eso que en el capítulo XIV, da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos que realicen los Presidentes, Actuarios o funcionarios habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. En los artículos 852 y siguientes, se establece la forma de iniciar y tramitar este recurso, y se procura que, sin dejar de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, su desahogo y resolución se despachen en corto plazo. También se otorga a la persona que sea objeto de la aplicación de medidas disciplinarias o medios de apremio, el derecho de interponer una reclamación en contra de esos actos, la cual se tramitará en forma incidental, pero sin que ello implique la interrupción del juicio. El funcionario que resulte responsable de alguna falta en la aplicación de medidas disciplinarias o de apremio, será sancionado de acuerdo con lo que establece la propia ley.

Capítulo XV Providencias Cautelares

En el capítulo XV, se regula lo relativo a las providencias cautelares.

Es frecuente que al solicitar el actor la ejecución de un laudo favorable, no encuentre bienes suficientes para hacer efectiva la condena; esta situación se registra con preocupante frecuencia en los juicios laborales; para evitarlo la ley establece actualmente medidas que en la práctica se han revelado insuficientes, por ello, en la iniciativa se completan y fortalecen estas providencias a fin de lograr que su objeto se alcance plenamente en beneficio de los demandantes, que prueben oportunamente sus derechos.

Para que se decrete un secuestro provisional de bienes, el Presidente de la Junta tomará en consideración, al fundar el auto, las circunstancias del caso y las pruebas rendidas por parte del solicitante, y sólo decretará la providencia cautelar si lo considera necesario. Podrá exigir el otorgamiento de fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios, asimismo, deberá dictar las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento; requisito que responde al interés social que debe predominar en las disposiciones laborales, para evitar siempre que sea posible, que los fenómenos de producción y prestación de servicios, sufran una innecesaria interrupción. EL artículo 862 considera como invariablemente necesario el secuestro provisional, cuando el solicitante

compruebe que el demandado tiene diferentes juicios judiciales y administrativos promovidos en su contra, ante distintos tribunales, tomando en cuenta su cuantía.

Capítulo XVI Procedimientos Ante Las Juntas de Conciliación.

Los capítulos XVI y XVII regulan los procedimientos conciliatorios, que aún cuando poseen características distintas entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que puede durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción, y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento

con que se inicia la audiencia, entonces deberá hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del derecho del trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que, si ninguna de las partes está presente en el periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario para demostrar que el actor no estaba por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas, y en lugar de citarse a nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso.

Los siguientes artículos norman lo relativo a las pruebas sobre hechos supervenientes, así como la posibilidad de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, en cuyo caso se les otorgara un termino para alegar, dictándose a continuación el laudo.

El artículo 884 se refiere a la forma en que se llevará a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Con base en los principios de economía y concentración procesal se suprime, por no considerarse indispensable, el

término de 48 horas que actualmente concede a las partes al concluir el desahogo de las pruebas, para alegar lo que a su derecho convenga, y aquéllas podrán hacerlo en la misma audiencia, lo que contribuye a acortar esta etapa del juicio.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales; quienes litigan ante ellas deben proceder con lealtad y buena fe, considerándose como participantes en una importante tarea social que impone a todos ciertas normas de conducta a las que deben ajustarse.

La relación procesal que se crea entre todos los que intervienen en un juicio, los convierte en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonen la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas. Por estas razones, el artículo 891 da a la Junta, la facultad de sancionar económicamente al litigante que a su juicio haya obrado con dolo o mala fe.

Capítulo XVII Procedimientos Especiales.

En el documento oficial no aparecen los motivos.

Capítulo XIX Procedimientos de los Colectivos de Naturaleza Económica.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica constituye la materia del capítulo XIX. La complejidad de estos juicios, obedece más a las prácticas periciales que deben desarrollarse en ellos, que a sus aspectos legales; por esa razón se conserva y apremia el sistema vigente, que permite analizar claramente las peticiones de las partes y enmarcarlas en el panorama económico general. De este modo, se llega al completo conocimiento de los factores que subyacen en el problema; incosteabilidad que puede originarse en los cambios del mercado, o en el incompleto aprovechamiento de los elementos de que dispone la unidad productora; implantación de nuevos métodos técnicos o adquisición de maquinaria nueva, que pueda afectar el interés de los trabajadores.

En el artículo 906 se aplican los principios de economía y concentración procesal, lo que hace posible que una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se pase al ofrecimiento de pruebas y, en su caso, al desahogo de las admitidas por el tribunal. Se deja a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estimen conveniente, y se reitera el principio básico conforme al cual aquéllas, al resolverse la controversia, deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores

y patrones, sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en la constitución y en la ley en beneficio de los trabajadores.

Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga, y que actualmente se encuentran incluidos en la parte substantiva de la ley. Además, se incluyen reformas y adiciones en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los sectores directamente interesados.

Capítulo XX Procedimiento de Huelga.

El procedimiento que se describe en este capítulo, en términos generales, es similar al que se sigue. La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la ley, un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo, se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prorrogas excesivas en el procedimiento.

Título Quince Procedimiento de Ejecución.

En el título quince de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran las disposiciones a los procedimientos de ejecución. Su articulado forma parte del derecho procesal del trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado, de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados a ellas se nieguen a cumplirlas espontáneamente. También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en

los conflictos colectivos de naturaleza económica, que contemplados desde el punto de vista legal, no difieren de las demás decisiones de los tribunales laborales.

Las disposiciones generales en materia de procedimientos de ejecución, no difieren substancialmente de las vigentes, aún cuando se introducen algunas modificaciones y ajustes, así como la supresión del artículo 844, por estimar que el mecanismo que establece, usual en el derecho procesal, se encuentra regulado en la ley.

En el procedimiento de embargo, de la misma manera que en el texto vigente, se cuida que las normas concuerden con los principios generales sobre embargos y remates, contenidos en diversas leyes procesales y que derivan de la doctrina y de las interpretaciones jurisprudenciales; se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar por un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño, o a la compensación por los perjuicios que les causaron los hechos fundamentales de su acción; se da mayor amplitud al concepto de domicilio, para efectuar la diligencia de requerimientos de pago y embargo, con el propósito de que no se suspenda aquélla, por interpretaciones restrictivas del término de domicilio, que podrían ocasionar prolongadas demoras; se establecen reglas para el caso de que se practiquen varios

embargos sobre los mismos bienes, con objeto de acentuar la preferencia que se deberá dar en este supuesto, a los créditos de los trabajadores.

Además, se cuida el debido cumplimiento de lo que estipula el artículo 113 sobre salarios devengados e indemnizaciones y, en general, se aseguran los pagos pendientes a los trabajadores, para ello se establece un procedimiento para substanciar las cuestiones de preferencia, que evitará, en su caso, el que se adjudiquen o rematen bienes pertenecientes al patrón con motivo de juicios distintos o procesos administrativos, incluyendo a los promovidos por instituciones del sector público, sin la comparecencia de los trabajadores.

Las disposiciones legales que rigen a lo concerniente a los remates de los bienes sobre los cuales se hubiera trabado un embargo, tienen un desarrollo más amplio que las normas que lo rigen actualmente, con el propósito de llenar varias lagunas que, por su brevedad, contienen la ley vigente y también con objeto de proteger mejor los derechos de los trabajadores afectados.

En términos generales se siguen los procedimientos que el derecho y la práctica procesales han diseñado para la celebración de remates o almonedas; otro tanto puede decirse del financiamiento o adjudicación de los bienes; pero se cuida de que el actor reciba preferentemente el pago a que la ley da derecho.

El capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro derecho procesal del trabajo; se denomina de los procedimientos para procesales o voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno. No podría propiamente en este caso hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos capítulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas, y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte De Justicia De La Nación, considerándosele en ocasiones como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la ley, para tramitar un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

No obstante que el número de asuntos que puedan tratarse por esa

vía grande, la iniciativa regula alguno de ellos específicamente. Así cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaria de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y este haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión del reparto adicional a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.

Se establecen otras situaciones en las que fuera de juicio, los patronos y trabajadores acuden a las juntas para darles pleno valor legal; en estos casos más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.

El artículo 991 de la iniciativa resuelve, conjuntamente con la adicción que se propone el artículo 47 de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución; se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón la rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adicción tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir aviso.

Concomitantemente con lo anterior, se propone la adicción al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación

por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que la trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio, que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido, es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el título 16 de esta ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la ley. Las nuevas disposiciones que se incorporarían a la Ley Federal del Trabajo, sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o mas audiencias, o de promover durante un lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento.

La necesidad inaplazable de reestructurar el derecho procesal del trabajo en el marco de nuestra legislación laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos que actualmente rigen la materia. Un considerable número de las disposiciones vigentes ha demostrado su bondad en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; es por ello que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numeración ha cambiado. También fue preciso trasladar de la parte substantiva a la procedimental, diversas normas que por su contenido corresponden mas bien a esta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico jurídico.

El contenido de la iniciativa ha demostrado que su propósito, es realizar una completa reestructuración del derecho procesal del trabajo mexicano, como parte de la reforma administrativa que se encuentra en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, está impregnada de un claro contenido de justicia social, lo que deberá alcanzarse en parte, mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zona geográficas en las que se invierta.

El derecho social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas

de aquél derecho, se amplíen y actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que de satisfacción a sus pretensiones legítimas. De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales, al asegurar a todos lo que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

La iniciativa destaca a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes de cualquier diferencia de intereses que pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos aminorando gastos y tiempo, que propicie el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas De Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario, para que el desarrollo del país, alcance su plena realización. La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos

aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponde.

Título Dieciséis Responsabilidades y Sanciones

Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el Título dieciséis de la ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la ley. Las nuevas disposiciones que se incorporarían a la Ley Federal del Trabajo, sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, o de promover durante un lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos falsos en el curso del procedimiento”.

Y finalmente el epílogo social se señala lo siguiente:

"...la reforma procesal de 1980 es un avance progresista a la legislación procesal del trabajo, digna de prohiarse en otras legislaciones. Porque nuevas normas procesales tiene por objeto proteger, tutelar y reivindicar los derechos laborales de la clase trabajadora, supliendo sus demandas deficientes y corrigiendo sus errores, subsanando las mismas y suprimiendo la caducidad procesal de sus juicios laborales. Todo lo cual tiene por objeto

no sólo proteger a los trabajadores si no redimirlos. De manera que cualquier error de redacción u omisión literaria no invalida sus textos, los cuales deben interpretarse honestamente, en la inteligencia de que por encima de cualquier falta supuesta, debe prevalecer el sentido social de la reforma frente a cualquier argucia patronal. Por último, nuestra teoría integral en la nueva ley procesal del trabajo, ha cumplido su destino social y científico”.

En tal virtud, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tienen el deber social emanado de los preceptos jurídicos establecidos en la ley, de impedir que los patrones utilicen de una manera que no sea correcta las normas sociales contenida en el nuevo derecho procesal del Trabajo, que es el resultado de la evolución social de 1917 a 1980.

De lo anterior, se puede apreciar que las características más notables de la reforma procesal, entre otras, son la concentración procesal, que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; la nueva distribución de la carga de la prueba; los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad. Algunos autores mencionan que lo más relevante y de mayor trascendencia, es la tutela, así como la suplencia de la queja, que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores.

A bastantes años transcurridos desde su publicación, podemos decir

que la realidad ha rebasado completamente éstas disposiciones, teniendo bastantes lagunas dichas reforma, por lo que se requiere inmediatamente la necesidad de una nueva reforma.

Con esto hemos descrito brevemente la evolución y cambios que han sufrido los preceptos legales en materia de trabajo, mostrando de una manera general, la reglamentación de los procedimientos laborales.

CAPITULO CUARTO

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

En el presente capítulo, ya comenzaremos a analizar de cómo se encuentra reglamentada la figura del ofrecimiento de trabajo; haciendo énfasis que dicha reglamentación es solamente jurisprudencial, sin que nuestra ley laboral haga mención alguna de dicha figura.

4.1 MOMENTO EN QUE DEBE REALIZARSE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Toda vez que la figura del ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, no encontraremos en la citada ley, el momento en que se deba ofrecer el trabajo por parte del patrón al trabajador, por lo que tenemos que acudir a los criterios que han sido establecidos por nuestros tribunales colegiados y salas.

Primeramente, y antes de que surgiera la reforma procesal del trabajo de 1980, nuestros tribunales en cita, sostenían que el momento oportuno para hacerlo lo era en la etapa de conciliación, en donde la parte demandada debía ocurrir a realizar el ofrecimiento de trabajo al trabajador,

desarrollándose estos actos en la Junta Municipal Permanente de Conciliación; tal como se desprende de la siguiente tesis jurisprudencia que transcribimos y que dice:

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 60 Sexta Parte

Página: 59

Genealogía:

Informe 1973, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, página 5.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON. MOMENTO LEGALMENTE OPORTUNO PARA HACERLO EN TERMINOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Junta no viola los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no reinvertir la carga de la prueba del despido injustificado al 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 la 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 concluyó la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la Junta Especial a quien le fuere turnado aquél abrió el período de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del artículo 757 de la ley en consulta, es indiscutible que si en esta audiencia la empresa ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento resulta inoperante, por extemporáneo, para reinvertir la carga de la prueba por despido injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volumen 48, página 37. Amparo directo 307/72. Lucio Gallegos García. 20 de abril de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo.

Volumen 52, página 23. Amparo directo 1216/72. Bufete Industrial Construcciones, S.A. de C.V. 11 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Volumen 52, página 23. Amparo directo 2/73. Teodoro Sánchez del Angel. 26 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor G.

Volumen 54, página 77. Amparo directo 342/73. Talleres Veracruz Construcciones Mecánicas S.A. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas.

Volumen 55, página 37. Amparo directo 440/73. Macario y Amado Cruz Martínez. 19 de julio de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor.

Posteriormente a la reforma procesal de la ley del trabajo de 1980, se emitió una contradicción de tesis, donde se señala que el ofrecimiento de trabajo se debe realizar en la etapa de demanda y excepciones, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata y donde se fija la litis; señalando que deben existir tres requisitos para que se produzca el citado ofrecimiento de trabajo los cuales son: que el trabajador ejercita una acción como consecuencia del despido del cual fue objeto, que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquéllas en que venia desempeñándose el actor, al efecto citamos la siguiente contradicción de tesis y criterios de la corte.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 109-114 Quinta Parte
Página: 21

DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO.

No existe motivo lógico, ni jurídico, para limitar al período conciliatorio del procedimiento laboral el ofrecimiento del trabajo que pueden formular los patrones cuando se les demanda con motivo de un despido, habida cuenta de que precisamente el único momento procesal válido para tal ofrecimiento del trabajo, lo es la audiencia de demanda y excepciones, ya que es entonces donde queda fijada la litis, de acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 147, publicada en la página 146 de la Compilación 1917-1975, Quinta Parte. Ello es así, ya que será hasta la fijación de la litis, cuando el órgano jurisdiccional estará en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba, pues tratándose de un ofrecimiento del patrón en el que se niega el despido y se propone al trabajador admitirlo nuevamente, en las mismas condiciones en que venía laborando, se establece una presunción de buena fe en favor del patrón, que tiene la oportunidad de manifestarse precisamente al contestar la demanda, esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, dando así oportunidad al trabajador reclamante para asegurar de inmediato la continuación de la relación laboral, mas los ingresos provenientes del salario.

Amparo directo 4986/77. Jesús Medina Rosete. 23 de febrero de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 205-216 Sexta Parte
Tesis:
Página: 575
Genealogía:
Informe 1986, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 17, página 509.

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 DECIMO CIRCUITO.

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

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 41, página 35, tesis por contradicción 4a./J. 7/91 de rubro "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA."

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IX, Abril de 1992
Tesis:
Página: 556

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Es inexacto que el ofrecimiento al actor de la reinstalación en la fuente de trabajo debió hacerse en la fase conciliatoria y no en la de demanda y excepciones, pues no existe precepto legal que así lo determine, además de que en la segunda etapa es cuando se fija la litis y en la que la Junta responsable está en condiciones de determinar a quién corresponde la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 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. 1o. de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Octava Época, Tomo I, Segunda Parte-2, pág. 444.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 298
Página: 195
Genealogía:
APENDICE '95: TESIS 298 PG. 195

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

El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2a. parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 19/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Cinco votos.

De los criterios señalados se aprecia que, la Corte considera que es en la etapa de demanda y excepciones donde se debe dar el ofrecimiento de

trabajo, pues es ahí donde se fija la litis, y la Junta puede determinar a quien le corresponde la carga de la prueba. Sin embargo si tomamos en cuenta la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, que es una oferta conciliadora del patrón al trabajador para que continúe laborando en las mismas condiciones en que se venía desempeñando; (más adelante cuando veamos la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, la explicaremos a fondo), nos parece que también resultaría lógico que se ofreciera el trabajo en la etapa de conciliación, pues con se dijo tal ofrecimiento es una oferta conciliadora. Al parecer nuestra Corte sólo toma en cuenta el efecto del ofrecimiento de trabajo (el cual veremos más adelante), que es el de determinar la carga de la prueba, pero no toma en cuenta su naturaleza, que como ya se dijo, es una oferta conciliadora.

4.2 ASPECTOS QUE SE DEBEN DE OBSERVAR EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Cuando se ofrece el trabajo, se debe de analizar todo el contexto que rodea al ofrecimiento del trabajo, y no solamente el momento en que se ofrece; es decir, desde lo reclamado en la demanda, así como lo manifestado por la parte demandada al contestar la demanda, para así poder tener todos los elementos de análisis, y poder determinar los aspectos que rodean al ofrecimiento de trabajo y que deben observarse.

Reiterando como mencionamos, que al no estar regulada la figura del

ofrecimiento de trabajo, consecuentemente, no encontraremos regla alguna en la Ley Federal del Trabajo, que diga cuales son los aspectos que se deben observar al ofrecer el trabajo.

Remitiéndonos a los criterios de la Suprema Corte, encontramos también, que tampoco existe claramente regla alguna que señale específicamente que aspectos deben observarse en el ofrecimiento de trabajo. Existen solamente algunos criterios, que señalan que los aspectos que se deben observar, son las condiciones en que se realiza el ofrecimiento de trabajo; algunos criterios señalan, que deben precisarse y que citamos a continuación:

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VII, Enero de 1991
Tesis:
Página: 334

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.

La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Amparo directo 3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VII, Enero de 1991
Tesis:
Página: 334

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.

La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Amparo directo 3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Sin embargo, posteriormente a los criterios señalados, se emitieron otros, donde se manifiesta de que el hecho de que se diga que se ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando, es insuficiente para considerarlo de mala fe, por que no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de contestación de la demanda; analizando los hechos que se suscitaron y plantearon durante el procedimiento, la conducta de las partes,

las condiciones de trabajo en que se desempeñaba el trabajador , es decir el salario, jornada, categoría, y las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, la intención del patrón al momento de ofrecer el trabajo, y no atendiendo a formulas rígidas y abstractas. Tal y como lo señalan las siguientes tesis y jurisprudencias.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VII, Abril de 1991
Tesis: IV.3o. J/3
Página: 109
Genealogía:
Gaceta número 40, Abril de 1991, página 123.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL.

Si se alega el despido injustificado del empleo y la parte demandada ofrece la continuación del nexo laboral pero controvierte la categoría, el salario y la jornada del trabajo señalados por el actor en el ocursu de demanda, la Junta resolutora debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas, pues si el Tribunal del Trabajo omite el estudio de algunos de los conceptos controvertidos, y no obstante ello estima de buena fe la propuesta hecha al trabajador de seguir en la relación laboral, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produjo un estado de incertidumbre e imprecisión, con la consiguiente trasgresión a las normas que rigen el procedimiento y por ende a las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los artículos 14, 16, y 17 de la Constitución Federal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 249/90. María del Refugio Arrieta Villarreal. 8 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 314/90. María Guadalupe Rosales de Lozano. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 317/90. Martha Araceli Valdez García. 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 402/90. José Guadalupe Reyna Barba. 31 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 422/90. María del Rosario García de Vázquez. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: 4a./J. 6/91

Página: 59

Genealogía:

Gaceta número 41, Mayo de 1991, página 34.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRON CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE "EN LAS MISMAS CONDICIONES" EN QUE SE VENIA PRESTANDO.

Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo que hace "en las mismas condiciones" en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque éste no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las

condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

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

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

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IX, Abril de 1992
Página: 555

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.

Para calificar de buena o mala fe el ofrecimiento de trabajo que niega el despido del que el trabajador lo demanda alegando haber sido separado injustificadamente, no es suficiente que se analice si se respetan las mismas condiciones y términos del trabajo, que la reinstalación se haya llevado a cabo con consentimiento del actor, sino de acuerdo a los hechos que se suscitaron y plantearon durante el procedimiento, la conducta de las partes, y las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional que la proposición del patrón revela la intención de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe; o bien, que tan solo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 913/91. Hospital San José de Toluca, A.C. 8 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice 2000
Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC
Tesis: 810

Página: 517

Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, enero de 2000, página 1024, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.10o.T.24 L.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DEL.-

El hecho de que el patrón reinstale al trabajador y no lo reinscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe, habida cuenta de que para calificar tal propuesta debe atenderse a las condiciones de trabajo con las que se realiza, es decir, al salario, jornada de trabajo y categoría con la que se efectuó tal ofrecimiento, sin tomar en consideración aspectos o cuestiones diversas a las antes señaladas.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2510/99.-Catalina Arroyo Reyes.-11 de mayo de 1999.- Unanimidad de votos.-Ponente: Martín Borrego Martínez.-Secretario: Noé Herrera Perea.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, enero de 2000, página 1024, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.10o.T.24 L.

Es pertinente hacer mención, que casi al mismo tiempo que al momento en que se emitieron los criterios señalados, también se volvieron a emitir algunas tesis, en las que se señala que se debe precisar las condiciones en que se debe ofrecer al trabajo las cuales a continuación citamos:

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 334

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.

La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Amparo directo 3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: IX, Mayo de 1992
Tesis:
Página: 559

TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL, EN CONDICIONES IMPRECISAS, IMPLICA MALA FE.

Si el patrón, al contestar la demanda instaurada en su contra, manifiesta que es improcedente la acción (de reinstalación o indemnización), ya que el trabajador nunca había sido despedido y que el trabajo se encontraba a su disposición en la misma forma y términos en que lo venía desempeñando, sin precisar las condiciones en que lo desarrollaba, no obstante que el trabajador haya señalado algunas de ellas en su demanda, es claro que el ofrecimiento del empleo es de mala fe, porque debe especificar en qué condiciones lo ofrece, a fin de que la Junta pueda examinar si se ajustan o no a la ley y compararlas, en su caso, con las que reconoce el actor, razón por la cual, ante la falta de dichos elementos, se debe estimar que lo hizo únicamente para revertir el débito probatorio del despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 520/91. Rafael García Solís. 21 de noviembre de 1991.
Unanimidad de votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario:
José Manuel de la Fuente Pérez.

Visto los criterios, se aprecia que, primeramente se señala que se deben especificar las condiciones de trabajo, posteriormente en contradicción de tesis se señala que se debe analizar todas las circunstancias que rodean al ofrecimiento de trabajo, siendo suficiente con que se ofrezca en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, y casi a la par se emiten tesis, que señalan que se deben precisar las condiciones de trabajo, y de no ser así, será de mala fe el ofrecimiento de trabajo. Por lo que se deduce que de alguna manera se contraponen los criterios de la Suprema Corte, evidenciando nuevamente la falta de regulación de la figura del ofrecimiento de trabajo, creando confusiones debido a la falta de regulación. Ello no obstante, que todos sabemos que lo que se debe aplicar sobre las tesis es la jurisprudencia o contradicción de tesis; pero como mencioné, debido a los numerosos y hasta excesivos criterios, confunden a todas las personas incluyendo a la autoridad.

Mas adelante cuando analicemos los criterios más recientes de la corte retomaremos este tema.

Por otro lado, un aspecto a observar en el ofrecimiento de trabajo, es que dicho ofrecimiento puede hacerse por medio de un representante del patrón, que esté debidamente acreditado legalmente para hacerlo; sin

embargo, la aceptación del ofrecimiento de trabajo no se rige por esta misma regla, puesto que éste debe ser conocido en forma personalísima por el trabajador, y no a través de su representante, tal como nos lo señalan las siguientes jurisprudencias:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 82, Octubre de 1994
Tesis: XIX.2o. J/4
Página: 67

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 DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 93/94. Diana Guadalupe Cortina Hernández. 9 de marzo de 1994. 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 124/94. Alvaro Zapata Reyes. 6 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: José Heriberto Pérez García.

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

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

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 157

Página: 106

Genealogía:

APENDICE '95: TESIS 157 PG. 106

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO POR APODERADO. NO IMPLICA MALA FE.

De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las reglas establecidas en las cuatro fracciones de la propia norma legal. Por tanto, basta que la persona que comparezca como apoderado de otra, física o moral, demuestre mediante los documentos respectivos su autorización legal, para que, por consiguiente, los actos que realice obliguen a la persona representada, que, entre otros, está el de proponer al trabajador actor se reincorpore a sus labores, sin que sea menester que el poder correspondiente contenga expresamente esa facultad, ya que ello es innecesario, dado que tal acto no lo reserva la Ley Federal del Trabajo al patrón, en cuanto sea él directamente quien lo realice, independientemente de que el demandado, al elegir comparecer a juicio mediante apoderado, su voluntad es la de que éste le sustituya en todo lo relacionado con la controversia que se suscite, salvo excepciones previstas en el citado ordenamiento jurídico, verbigracia, la absoluciónde posiciones y otros casos, en los que la parte directa debe apersonarse. Por ende, si el ofrecimiento del trabajo no se encuentra en esos casos especiales, resulta que sí puede el apoderado hacer la propuesta de mérito, sin que para ello sea requisito que se le faculte expresamente y, en tales circunstancias, el ofrecimiento hecho de esa manera debe catalogarse de buena fe.

Octava Época:

Contradicción de tesis 13/88. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. 22 de mayo de 1989. Cinco votos.

4.3 CUANDO EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO ES DE BUENA FE O DE MALA FE.

Podemos entender como Buena fe a la convicción razonablemente fundada de que con nuestra conducta no causamos daño a otro¹.

Al entrar en el estudio de un concepto tan frecuentemente utilizado en el derecho positivo, conviene distinguir lo que representa el término buena fe, del principio que ésta viene a inspirar. En efecto, mientras aquél no es más que un concepto técnico utilizado por el legislador en la descripción de los más variados supuestos de hecho normativos, éste, el principio general, obliga a todos a observar una determinada actitud de respeto y lealtad, de honradez en el tráfico jurídico, y esto, tanto cuando nos encontramos en el ejercicio de un derecho como en el cumplimiento de un deber.

Desde este último punto de vista, la buena fe se consagra como un principio general del derecho, que puede ser entendido de dos diferentes

¹ "Diccionario Jurídico Mexican"., Tomo I A-CH; Op. Cit. Pág. 362

maneras: subjetiva o psicológica y objetiva o ética.

Para la concepción psicológica, la buena fe se traduce en un estado de ánimo, consistente en ignorar, con base en cualquier error o ignorancia, la ilicitud de nuestra conducta o de nuestra posición jurídica. La concepción ética exige, además, que en la formación de ese estado de ánimo, se haya desplegado la diligencia socialmente exigible, con lo cual, sólo tiene buena fe quien sufre un error o ignorancia excusable²

En la doctrina moderna se manifiesta cierta tendencia a que prevalezca la buena fe, entendida en la forma objetiva o ética; si bien no faltan ni aplicaciones de la tendencia subjetiva, ni posturas sincréticas, que combinando ambas concepciones, afirman que la buena fe es la creencia de no dañar a otro, que tiene en todo caso un fundamento ético.

Se ha venido afirmando también que la buena fe subjetiva, en cuanto protectora de la apariencia jurídica, desplegaba su eficacia en materia de derechos reales, mientras que la objetiva jugaba con preferencia en los derechos de obligación. Pero lo cierto es que tanto una como otra están

² WIEACKER F.: *"El principio General de la buena fe"*, Editorial Civitas; Prólogo de Díez-Picazo, L Madrid 1977. Pág. 25

presentes en el ejercicio de cualquier derecho subjetivo, con independencia de la naturaleza de éste.

Regulación legal de la Buena Fe.

Tras la reforma del Título Preliminar del Código Civil por Decreto de 31 de mayo de 1974, el artículo 7.1 establece que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe».

La novedad de este precepto radica exclusivamente en su posición sistemática, puesto que un principio general de la buena fe es algo que se podía considerar existente en nuestro derecho con anterioridad a la reforma del Título preliminar, y ya era aplicado por la doctrina y la jurisprudencia, con base especialmente en los artículos. 1.258 Código Civil y 57 Código De Comercio.

Desde un punto de vista crítico la norma es incompleta, puesto que omite la sanción, no indica que el cumplimiento de los deberes deberá ajustarse igualmente a la buena fe, a diferencia, por ejemplo, el artículo 9 de la antigua Ley de Arrendamientos Urbanos de 24 de diciembre de 1964, que sí lo precisaba, y por último, se refiere sólo a la buena fe en sentido objetivo o

normativo, debiendo buscarse la manifestación subjetiva en el inciso segundo del artículo 6.1 Código Civil al señalar que «el error de derecho producirá únicamente aquellos efectos que las leyes determinen».

Además, el Código Civil en múltiples artículos usa el término buena fe (posesión, accesión, usucapión), limitándose unas veces a exigirlo como requisito del presupuesto de hecho (artículos. 361, 362, 1.940, entre otros), mientras que otras señala qué se entiende por buena fe (artículos. 1.950, 433, 1.706 en relación con el 1.705).

Entresacando en los artículos en que el Código Civil alude a la buena fe, se podrían hacer tres grupos:

a) Un primer grupo en que la buena fe es considerada como ignorancia de la lesión que se ocasiona en un interés de otra persona que se haya tutelado por el derecho. La buena fe es así causa de exoneración o por lo menos de atenuación de la sanción.

b) Un segundo grupo en que la buena fe significa confianza en una apariencia jurídica. (Artículo 1.738 Código Civil y en materia hipotecaria artículo 34.).

c) Un tercer grupo en que la buena fe es tanto como rectitud y honradez en el trato, y que supone una fuente de creación de especiales deberes de conducta y una causa de limitación del ejercicio del derecho subjetivo. (Artículo 1.258, diligencia en los tratos preliminares, doctrina de los actos propios).

El Código de Comercio también alude a la buena fe en el artículo 57, al señalar que «los contratos de comercio se ejecutarán y cumplirán de buena fe [...]». El precepto va referido directamente a la ejecución y al cumplimiento del contrato y ha de ser integrado por el principio general del art. 7.1, conforme al artículo 4.3 Código Civil.

Singular importancia adquiere la buena fe en materia inmobiliaria registral, en especial con referencia al concepto de tercero hipotecario. En este sentido y mientras, según la jurisprudencia, el artículo 34 se refiere a una buena fe subjetiva consistente en el desconocimiento por parte del adquirente de la inexistencia de una posible inexactitud registral, o del vicio que pueda invalidar el derecho de su transferente; no faltan preceptos en que la buena fe exige una especial diligencia.

Señalar, por último, que en nuestro derecho la buena fe se presume

siempre, que supone un desplazamiento de la carga de la prueba, pues al que afirme la mala fe, corresponde ésta, que se exige, tratándose de negocios de adquisición, en el momento en que queda concluso éste por el tercero, siendo inoperante la mala fe sobrevenida (*mala fides superveniens non nocet*), y que la apreciación de la concurrencia o no de buena fe es una cuestión de hecho que corresponde a los Tribunales de instancia.³

Por otra parte, retomando el análisis jurisprudencial que venimos haciendo, en el inciso anterior observamos que se debe de analizar todas las actuaciones para determinar los aspectos que se deben de observar en el ofrecimiento de trabajo. En el presente inciso de nueva cuenta para determinar cuando el ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe, es necesario revisar todo el contexto que rodea aun ofrecimiento de trabajo, analizando las condiciones y circunstancias en que se ofreció.

En la actualidad existen numerosas tesis que señalan cuando el ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe, por lo cual resulta imposible citar todas ellas. Sin embargo, debe atenderse fundamentalmente a algunos elementos para determinar si es de buena o mala fe el ofrecimiento de trabajo, los cuales son: Las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política del País,

³ "Diccionario Jurídico Espasa". Op. Cit.; Madrid 2003

en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo del trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido; y el estudio del ofrecimiento de trabajo en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón.

De lo señalado, podemos inferir, que cuando el patrón ofrece el trabajo al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando éste, y que esos términos y condiciones se encuentren apegados en términos legales y por lo tanto señalados en la Ley Federal del Trabajo, dicho ofrecimiento será considerado de buena fe; o puede ser también que no lo ofrezca en esos mismos términos y condiciones, si no en mejores condiciones, o sea mas ventajosas para el trabajador, en este caso, será también considerado de buena fe el ofrecimiento. En el caso de que controvierta el patrón alguna condición de trabajo, y que esta controversia, esté dentro de los márgenes legales, y la acredite, será considerado igualmente de buena fe el trabajo. Aunque también se debe observar la conducta que despliegue el patrón, así como las circunstancias que vayan aparejada al ofrecimiento del trabajo. Puesto que puede ocurrir que el patrón ofrezca el trabajo en un juicio, y por otra parte, le rescinda la relación laboral, o que ofrezca el trabajo, y durante el juicio se acredite que se encuentran suspendidas las labores de la empresa; cuando suceden estos casos, dejará de ser de buena fe el ofrecimiento de trabajo.

Resulta intrascendente para considerar de buena fe el ofrecimiento de trabajo, lo que se pronuncie respecto a prestaciones accesorias tales como vacaciones, aguinaldo, séptimos días. Así como las circunstancias de que el patrón hubiere negado que el trabajador prestara sus servicios en forma responsable.

Contrariamente a lo señalado, si el patrón al ofrecer el trabajo al trabajador, modifica y controvierte las condiciones en que laboraba el trabajador, esto es, cuando pretende que regrese a trabajar con un salario inferior y jornada mayor de trabajo, implantando otras condiciones de trabajo y no las acredita; o señalando condiciones ilegales no contempladas en la ley del trabajo, consecuentemente el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón al trabajador será considerado como de mala fe.

Al efecto enunciamos los siguientes criterios emitidos por la Suprema Corte al respecto:

Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VII, Junio de 1991
Página: 336

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL.

Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada; tal ofrecimiento se

hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento del 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 Cerrillo.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XII, Diciembre de 199
Página: 984

TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. PARA DEFINIR SI ES DE BUENA O MALA FE, DEBE ATENDERSE A LAS PRETENSIONES DE LAS PARTES.

La demanda laboral, junto con su ampliación, aclaración o modificación, constituye un todo, como también lo constituye la contestación que a las mismas se produce, de suerte que si la patronal, al contestar los hechos respectivos admite la categoría y salario afirmados por el actor y señala que siempre laboró dentro de la jornada legal, negando el despido y ofreciendo el empleo -sin reiterar o insistir en el reconocimiento de tales circunstancias-, resulta ilógico y antijurídico sostener que tal ofrecimiento sea de mala fe por falta de señalamiento de las condiciones bajo las cuales se propone. De otro modo dicho, si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, sin suscitar controversia sobre categoría, jornada y salario afirmados por el actor, debe entenderse que bajo tales circunstancias se propone el regreso a la actividad laboral, máxime que no existe norma legal alguna que establezca forma o términos sacramentales de tal ofrecimiento.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 240/93 (27/93). Jaime Ruiz Velázquez. 24 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel C. Magallón Trujillo.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice 2000
Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC
Tesis: 817
Página: 685
Genealogía:

GACETA NÚMERO 41, TESIS VI.1o. J/55, PÁGINA 101
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO VII, MAYO DE
1991, PÁGINA 86
APÉNDICE '95: TESIS 695 PÁGINA 468

**DESPIDO. SU NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
CONTROVIRTIÉNDOSE LAS CONDICIONES LABORALES, ES DE
BUENA FE SI EL PATRÓN ACREDITA LAS QUE AFIRMA.-**

Si el trabajador alega haber venido desempeñando su trabajo en determinadas condiciones, y el patrón, al ofrecer la reinstalación se refiere a otras, pero demuestra que la labor se desarrolló precisamente de acuerdo a su dicho, el ofrecimiento debe considerarse de buena fe, pues en esta hipótesis queda de relieve que el otro faltó a la verdad al referirse a este punto y, en consecuencia, a él tocaba probar el despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 91/88.-Eleucadio Vázquez Santiago.-28 de junio de 1988.-
Unanimidad de votos.-Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova.-
Secretario: Hugo Valderrábano Sánchez.

Amparo directo 188/88.-Alberto Morales Sánchez.-9 de agosto de 1988.-
Unanimidad de votos.-Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova.-
Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 372/88.-Macario Galicia Cuautle.-11 de enero de 1989.-
Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Dueñas Sarabia.-Secretario:
Ezequiel Tlecuítl Rojas.

Amparo directo 415/90.-Distribuidora Cannon del Sureste, S.A. de C.V.-11
de octubre de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: Eric Roberto Santos
Partido.-Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 76/91.-Antonio Pérez Corona.-19 de marzo de 1991.-
Unanimidad de votos.-Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario:
Roberto Javier Sánchez Rosas.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 468, Tribunales
Colegiados de Circuito, tesis 695

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Apéndice (actualización 2002)
Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN
Tesis: 13
Página: 25
Genealogía:
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, Segunda Sala, tesis 2a./J. 125/2002.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.-

Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracciones II y IV, de la ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de

derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Novena Época:

Contradicción de tesis 42/2002-SS.-Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito, hoy Primero en la misma materia y circuito, y Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, hoy Primero de dicho circuito.-25 de octubre de 2002.-Cinco votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, Segunda Sala, tesis 2a./J. 125/2002; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, enero de 2003, página 897.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC

Tesis: 957

Página: 825

Genealogía:

GACETA NÚMERO 82, TESIS II.1o. J/11, PÁGINA 40

APÉNDICE '95: TESIS 804 PÁGINA 552

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

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 513/91.-José Guadalupe Mejía Martínez.-16 de mayo de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Víctor Ceja Villaseñor.-Secretaria: Blanca Isabel González Medrano.

Amparo directo 61/92.-Sergio Ramos Sosa.-6 de febrero de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Salvador Bravo Gómez.-Secretario: Fernando Lundeiz Vargas.

Amparo directo 1179/92.-Ricardo Carlos Martínez Mora.-31 de agosto de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Salvador Bravo Gómez.-Secretario: Fernando Lundeiz Vargas.

Amparo directo 1337/92.-Juan Enrique Hernández Ávalos.-23 de septiembre de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Víctor Ceja Villaseñor.-Secretaria: Blanca Isabel González Medrano.

Amparo directo 1425/92.-Austreberto López Arce.-14 de octubre de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Salvador Bravo Gómez.-Secretario: Fernando Lundeiz Vargas.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 552, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 804; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, octubre de 1994, página 218.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 74, Febrero de 1994

Tesis: 4a./J. 3/94

Página: 20

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. SI CON POSTERIORIDAD A ESTE OBRA DENUNCIA PENAL, NO IMPLICA MALA FE.

No es exacto que el ofrecimiento del trabajo necesariamente deba reputarse de mala fe cuando la empresa demandada, con posterioridad a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones denuncie hechos supuestamente delictuosos en contra del trabajador, pues independientemente que dicha fase es el momento procesal para hacer el ofrecimiento, con ello, en nada se modifican las condiciones esenciales de la contratación, ni esa denuncia implica la existencia de un despido, sino sólo el ejercicio de un derecho del patrón, cuando estima que el trabajador incurrió en algún hecho que puede resultar ilícito.

Contradicción de tesis 51/90. Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 10 de enero de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 3/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del treinta y uno de enero de mil novecientos

noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 77, Mayo de 1994

Tesis: IV.3o. J/34

Página: 61

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 688, página 464.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES, IMPLICA MALA FE.

Si el trabajador en su escrito de demanda manifestó que su horario de labores excedía de la permitida por la ley, es decir de ocho horas diarias, sin que se advierta que se haya convenido que la jornada sería superior a ese lapso; al ofrecer el patrón el trabajo en los mismos términos y condiciones, es inobjetable que lo propone con condiciones ilegales, pues los servicios continúan prestándose fuera de la jornada legal, independientemente de que la suma de horas a la semana no exceda de cuarenta y ocho horas, es evidente que lo excesivo de la jornada, lleve a determinar que de ninguna manera puede estimarse de buena fe tal ofrecimiento y, por consiguiente, la carga de la prueba del despido corresponde al demandado pues la jornada de trabajo atiende al número de horas por día y no por semana.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/89. Faustino Sosa Romero. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 274/90. Alejo Aguilar Mercado. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 434/90. José S. Rocha Mendoza. 22 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos Domínguez Avilán.

Amparo directo 174/93. Felipe Palacios Palacios y otro. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 528/93. Juan Moreno Balderas. 26 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XIII, Marzo de 1994
Página: 407

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. MALA FE EN EL. NO SOLO DEPENDE DE LAS CONDICIONES LABORALES, SINO DE LA CONDUCTA PROCESAL DESPLEGADA POR EL PATRON.

Es cierto que en principio la buena o mala fe de un ofrecimiento de trabajo depende de las condiciones laborales en que se efectúa, sin embargo, la conducta procesal que en un momento dado adopte el patrón, durante el juicio, en relación con la reinstalación ofrecida puede dar lugar a que se estime de mala fe la aludida oferta, como lo es el hecho de que se efectúe una reinstalación virtual y en ésta el patrón pida que se le conceda un plazo de 10 días para girar las instrucciones respecto a la reinstalación física del obrero y con posterioridad éste ponga en conocimiento de la Junta que no ha sido reinstalado, porque al vencerse el plazo solicitado por el patrón se le impidió laborar, pues tal proceder evidencia que el ofrecimiento del trabajo se realizó con el único propósito de revertir la carga de la prueba del despido al obrero, y por ende debe calificarse de mala fe la susodicha oferta de trabajo.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6337/93. Jorge Luis Ortiz Núñez. 21 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV-II, Febrero de 1995
Tesis: I.6o.T.430 L
Página: 427

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CASO EN QUE ES DE MALA FE.

Existe mala fe en el ofrecimiento de trabajo, cuando no obstante que se haga en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollándose la relación laboral, el patrón previamente a la fecha en que deba realizarse la reinstalación, cambia de ubicación la fuente de trabajo sin hacer del conocimiento de la Junta el nuevo domicilio, aun cuando contaba con el tiempo necesario para ello, ya que con tal conducta procesal se demuestra fehacientemente que no existió de su parte, el ánimo de que la relación contractual continuara.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7396/91. Alberta Rivas Rangel. 13 de septiembre de 1991. Mayoría de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

4.4 EFECTOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA Y MALA FE.

Cuando el patrón ofrece el trabajo al trabajador, y éste lo acepta, tal manifestación de voluntad tendrá el efecto de dar por terminado el proceso por lo que toca a las prestaciones consistentes en el pago de la indemnización constitucional y de la prima de antigüedad (si se demandaron dichas prestaciones), al reconocer la continuación de la relación de trabajo, por lo que se entiende que transigió con el patrón al modificar su acción de indemnización a cumplimiento del contrato; lo que una vez efectuado por la Junta, da lugar a que ya no sea procedente que dicho órgano jurisdiccional condene al pago de las referidas prestaciones, al no formar ya parte de la litis.

Esto lo corroboramos con la siguiente jurisprudencia:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIX, Febrero de 2004
Tesis: IV.2o.T. J/42

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LA ACEPTACIÓN DEL ACTOR RESPECTO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR LA PERSONA QUE COMPARECE A ÉL EN REPRESENTACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA, CONLLEVA EL RECONOCIMIENTO DE TAL CARÁCTER.

La aceptación del ofrecimiento del trabajo por parte del trabajador en el juicio laboral no es más que la manifestación de su voluntad de dar por terminado el proceso por lo que toca a las prestaciones consistentes en el pago de la indemnización constitucional y de la prima de antigüedad (si se demandaron dichas prestaciones), al reconocer la continuación de la relación de trabajo, por lo que se entiende que transigió con el patrón al modificar su acción de indemnización a cumplimiento del contrato; lo que una vez efectuado por la Junta da lugar a que ya no sea procedente que dicho órgano jurisdiccional condene al pago de las referidas prestaciones, al no formar ya parte de la litis. Por tanto, si la aceptación del ofrecimiento del trabajo por parte del trabajador constituye una oferta o propuesta conciliatoria que conlleva el de reconocer que el vínculo laboral subsiste con la parte demandada, debe concluirse que esa aceptación tiene como consecuencia tanto el reconocimiento implícito de la personería de quien formula dicha propuesta a nombre de la patronal, como el de que la persona física o moral que realiza dicho ofrecimiento es la responsable de la fuente de trabajo, ya que por respeto a los principios de seguridad jurídica y de buena fe el actor no puede desconocer válidamente la personería de quien comparece a nombre de la demandada a la vez que acepta transigir con él respecto de la reincorporación a su empleo, dado que dicha circunstancia constituye una manifestación de voluntad que refleja el consentimiento de la personalidad de quien acudió en nombre de la demandada, bien sea porque el actor estuvo seguro de ella, o bien, porque la aceptó con el fin de verse beneficiado con la reincorporación en el empleo, ya que si es lo primero, o sea, que conocía perfectamente que la persona que realizó la oferta de trabajo ejercía la representación que ostentaba, nada tiene que objetar, y si es lo segundo, esto es, que el trabajador aceptó tal representación con el fin de obtener un beneficio, entonces, se colocó en esa situación a su propio riesgo, pues resulta inadmisibles que a pesar de haber aprovechado sus efectos al aceptar el ofrecimiento del trabajo, pretenda obtener una ventaja mayor alegando que carece de personalidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 18/2003. Martín Álvarez Colunga y otro. 21 de mayo de 2003.

Cuando la parte demanda ofrece el trabajo, y éste es considerado de buena fe, en los términos que señalamos en el punto anterior, tal

ofrecimiento tiene como consecuencia la de revertir la carga probatoria al trabajador, correspondiéndole acreditar sus extremos que reclama en la demanda, esto es, el despido generalmente.

Existe también el caso en que el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además, se excepciona oponiendo una excepción como la del abandono por ejemplo; en este caso, el ofrecimiento de trabajo, no traerá aparejado el efecto de revertir la carga de la prueba, puesto que la buena fe de un ofrecimiento de trabajo debe ser absoluta.

En cambio el efecto de un ofrecimiento de trabajo de mala fe traerá aparejado como consecuencia, el que no se revierta la carga de la prueba, correspondiéndole al patrón acreditar sus defensas y excepciones que haya opuesto en el juicio, y teniéndose por acreditado el despido reclamado por el trabajador.

Acreditamos estos comentarios con los siguientes criterios:

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988
Página: 86

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EFECTOS.

No debe confundirse el allanamiento con el ofrecimiento de trabajo, pues mientras que si se allana el patrón a la demanda, ello implica el reconocimiento de los derechos del trabajador y la liquidación de las prestaciones reclamadas, por lo que termina el juicio, el ofrecimiento del

trabajo y su aceptación tienen el efecto de revertir la carga de la prueba, cuando el actor trabajador alega haber sido despedido injustificadamente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 201/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 4 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina de González. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice 2000
Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC
Tesis: 816
Página: 684
Genealogía:

GACETA NÚMERO 41, TESIS VI.1o. J/47, PÁGINA 96
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO VII, MAYO DE 1991, PÁGINA 85
APÉNDICE '95: TESIS 694 PÁGINA 468

DESPIDO. SU NEGATIVA Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, REVIERTE LA CARGA PROBATORIA.-

Cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negando la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 7/88.-Juan Alonso Manzano y otros.-3 de marzo de 1988.- Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Dueñas Sarabia.-Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Amparo directo 65/89.-Lucio Alberto Castro Díaz.-12 de abril de 1989.- Unanimidad de votos.-Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 190/90.-Francisca Pérez González.-24 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.-Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 152/90.-Miguel Ángel Salazar Sánchez.-7 de junio de 1990.-Unanimidad de votos.-Ponente: Eric Roberto Santos Partido.-Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

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

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 468, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 694.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice 2000
Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC
Tesis: 821
Página: 523
Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, octubre de 1999, página 1315, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis III.2o.T.3 L.

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 Ávila.-Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, octubre de 1999, página 1315, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis III.2o.T.3 L.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Apéndice (actualización 2001)

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 20

Página: 34

Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, Segunda Sala, tesis 2a./J. 24/2001.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.-

Los artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización, procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien, si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquél rechaza dicha oferta, ello traerá como consecuencia la imposibilidad de la Junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció (cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un elemento esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación.

Novena Época:

Contradicción de tesis 6/2001.-Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito).-30

de mayo de 2001.-Cinco votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, Segunda Sala, tesis 2a./J. 24/2001; véase la ejecutoria en la misma página de dicho tomo.

Hacemos un pequeño paréntesis en esta Jurisprudencia que fue modificada, y de lo cual agrandaremos los comentarios cuando veamos las posturas recientes de la Suprema Corte.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV, Enero de 1995
Tesis: I.5o.T. 755 L
Página: 222

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 bastará para estimar el de mérito como injustificado; sin que esta hipótesis pueda actualizarse como se pretende, fundamentalmente ante el rechazo de la empresa del despido esgrimido, lo que obviamente conlleva a la innecesidad 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: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Séptima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 72 Sexta Parte
Tesis:
Página: 148

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO AL HACERLO SE CONTROVIERTEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL.

Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además de esto se exceptiona, oponiendo, por ejemplo, la excepción de abandono, aquel ofrecimiento del trabajo no surte el efecto de invertir la carga de la prueba; o sea que, en tales casos, no es el trabajador el que queda obligado a demostrar que se le separó injustificadamente, pues esto sólo tiene lugar cuando el ofrecimiento de reinstalar al obrero lo hace el patrón en forma lisa y llana, sin controvertir los hechos de la demanda laboral ni oponer excepciones, ya que la buena fe derivada de ese ofrecimiento debe ser absoluta y ésta sólo se obtiene cuando el ofrecimiento no se formula aparejado a la circunstancia de oponer excepciones, pues si ocurre lo contrario, ofrecer reinstalar al operario no demuestra la buena fe del patrón y, por ende, este último queda obligado a probar las excepciones o defensas que hubiere opuesto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Séptima Época, Sexta Parte:

Volumen 64, página 35. Amparo directo 46/74. Bartolo López Casao. 22 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, página 65. Amparo directo 6/74. Miguel Hernández Contreras. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, página 65. Amparo directo 6/74. Candelario Hernández Chablé. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, página 65. Amparo directo 88/74. Adela Capetillo Adriano. 10 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

Volumen 72, página 65. Amparo directo 52/75. Isauro García Martínez. 31 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 19-21, página 98, tesis por contradicción 4a./J. XIII/89 de rubro

"DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIENDOSE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y OPONIENDOSE LA EXCEPCION DE ABANDONO."

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Tesis: XII. J/2

Página: 657

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO OPERA LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR, SI EL OFRECIMIENTO SE HACE DE MALA FE.

Si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo pero controvierte el monto del salario, el pago de vacaciones y modifica las condiciones en que se venía prestando el trabajo, sin acreditar sus afirmaciones, debe estimarse que el ofrecimiento es de mala fe y, por lo tanto, no opera la reversión de la carga de la prueba al trabajador, del despido alegado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 562/86. Gonzalo Martínez Mendoza. 18 de noviembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Robustiano Ruiz Martínez. Secretaria: Ruth Ramírez Núñez.

Amparo directo 175/87. Compañía Contratista Nacional, S.A. 29 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Robustiano Ruiz Martínez. Secretaria: Martha Llamile Ortiz Brena.

Amparo directo 206/87. Servicio Panamericano de Protección, S.A. de C.V. 17 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Humberto Hernández Fonseca. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

Amparo directo 279/87. Francisco Juárez Mendoza. 17 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Robustiano Ruiz Martínez. Secretaria: Martha Llamile Ortiz Brena.

Amparo directo 378/87. Pedro Jaime Morán Andrade. 3 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Amado Chiñas Fuentes.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 10-12, Octubre- Diciembre de 1988, página 176.

4.5 EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO RESPECTO A LAS PRESTACIONES DE TRABAJO.

Hemos visto ya que el ofrecimiento de trabajo puede ser de buena o mala fe, y las consecuencias de eso. Ahora seremos más precisos indicando que sucede cuando se ofrece el trabajo y se modifica las condiciones de trabajo que señala el actor o trabajador en su demanda.

Empezaremos primeramente con la antigüedad; señalando que los criterios emitidos por los tribunales manifiestan que cuando el patrón controvierte la antigüedad del trabajador no implica mala fe en el ofrecimiento. Al efecto enunciaremos la siguiente tesis jurisprudencia:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 169-174 Quinta Parte
Tesis:
Página: 73
Genealogía:

Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 60.
Informe 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 23, página 17.
Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 79, página 59.
Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 5, página 8.
Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 84, página 76.
Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 155, página 104.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE.

Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que

pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 49, página 19. Amparo directo 5001/72. Rafael Bonilla Infante. 31 de enero de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 81, página 17. Amparo directo 1452/75. Ernesto Bernal Altamirano. 25 de septiembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Volumen 88, página 21. Amparo directo 5855/75. "Textiles Agua Azul", S.A. 23 de abril de 1976. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Volúmenes 121-126, página 28. Amparo directo 7110/77. Nicolás Castellanos Martínez y otros. 28 de febrero de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Volúmenes 169-174, página 18. Amparo directo 8497/82. Juan Montiel Mena. 4 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Ahora analizaremos que señala la jurisprudencia respecto al horario de labores. Los criterios de la Suprema Corte, mencionan que cuando el patrón controvierte el horario de trabajo que señala el trabajador en su demanda, pero lo ofrece tal trabajo con una jornada dentro de la legal y la acredita; e incluso le mejora con una reducción de horario, no modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, por lo que no se considera de mala fe el ofrecimiento de trabajo. Contrariamente si le ofrece el trabajo con una jornada ilegal, será considerado de mala fe. Lo anterior lo corroboramos con las siguientes jurisprudencias:

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 65, Mayo de 1993
Tesis: IV.3o. J/24
Página: 48

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EL HORARIO DE LABORES EXCEDE DEL LEGAL. IMPLICA MALA FE.

Si la parte demandada aceptó que los actores laboraban los turnos que señalaron en la demanda, advirtiéndose que los horarios que comprendían los referidos turnos excedían del número de horas permitidas por la Ley Federal del Trabajo, es evidente que al ofrecerse nuevamente el empleo en esos términos, se está haciendo en condiciones ilegales y de ninguna manera puede considerarse de buena fe, por lo que resulta que la Junta responsable indebidamente revirtió la carga del despido a los trabajadores, pues esto sólo procede cuando las condiciones bajo las cuales se regirá de nueva cuenta la relación laboral no infrinjan las establecidas tanto en la Constitución General de la República como en la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 65/90. Luciano Camero Maldonado y otros. 10 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 239/91. Raymundo Gámez Saucedo y otro. 3 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 374/91. Rogelio Cruz Gamboa y otro. 25 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 175/92. José Efraín Núñez González. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 613/92. Isidro Barreto Aguillón. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 685
Página: 462
Genealogía:
APENDICE '95: TESIS 685 PG. 462

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON JORNADA DIFERENTE, SE CONSIDERA DE MALA FE.

Si el patrón al contestar la demanda en el juicio laboral controvierte el horario de trabajo, indicando que el trabajador laboraba una jornada diferente a la manifestada en la demanda, es necesario que el propio patrón acredite que los servicios se prestaban en el horario por él señalado, para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que se haga al respecto, pues de lo contrario, se modificarían unilateralmente las condiciones de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 332/91. Ignacio Cifuentes Flores. 6 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 418/91. Antonio Vera Marín. 4 de diciembre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 114/92. Armando Cota Navarro. 1o. de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 159/92. Gaspar Contreras Angeles. 29 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 164/92. Luis Héctor Ruiz Arvayo. 29 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 77, Mayo de 1994

Tesis: IV.3o. J/34

Página: 61

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 688, página 464.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES, IMPLICA MALA FE.

Si el trabajador en su escrito de demanda manifestó que su horario de labores excedía de la permitida por la ley, es decir de ocho horas diarias, sin que se advierta que se haya convenido que la jornada sería superior a ese lapso; al ofrecer el patrón el trabajo en los mismos términos y

condiciones, es inobjetable que lo propone con condiciones ilegales, pues los servicios continúan prestándose fuera de la jornada legal, independientemente de que la suma de horas a la semana no exceda de cuarenta y ocho horas, es evidente que lo excesivo de la jornada, lleve a determinar que de ninguna manera puede estimarse de buena fe tal ofrecimiento y, por consiguiente, la carga de la prueba del despido corresponde al demandado pues la jornada de trabajo atiende al número de horas por día y no por semana.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/89. Faustino Sosa Romero. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 274/90. Alejo Aguilar Mercado. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 434/90. José S. Rocha Mendoza. 22 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos Domínguez Avilán.

Amparo directo 174/93. Felipe Palacios Palacios y otro. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 528/93. Juan Moreno Balderas. 26 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 71, Noviembre de 1993

Tesis: 4a./J. 43/93

Página: 22

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Parte SCJN, tesis 301, página 197.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACION DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL.

El hecho de que la parte demandada niegue el despido y a la vez controvierta algún hecho de la demanda, como lo es la duración de la jornada laboral, sosteniendo que el trabajador desempeñaba una menor a la aducida, o sea, la jornada legal y, en esos términos, ofrezca el trabajo,

no implica mala fe, pues una oferta acorde a las condiciones legales, esto es, dentro de los máximos que la Ley Federal del Trabajo establece, es legalmente válida, y dado que la propuesta de ofrecimiento del trabajo no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, si la oferta revela, efectivamente, la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario exigir, para estimar que el ofrecimiento es de buena fe, que la demandada acredite la duración de la jornada que desempeñaba el actor, pues al ofrecer el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no altera dolosamente las condiciones de trabajo, independientemente de que, si durante la secuela del proceso queda establecido que el trabajador laboró una jornada mayor de la legal, el tiempo en exceso se pague como si se tratara de tiempo extraordinario.

Contradicción de tesis 44/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 43/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

Por lo que respecta al salario, cuando exista controversia respecto a éste, corresponderá al patrón de nueva cuenta, acreditar dicho salario, pues en caso de no hacerlo, no revertirá la carga probatoria, por estimarse de mala fe el ofrecimiento de trabajo. Así también, se hace notar, que cuando se haga el ofrecimiento de trabajo, el salario con se ofrezca se debe hacer con las mejoras que hubiere tenido; esto tiene su base y fundamento con lo que cito a continuación:

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice (actualización 2002)
Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC
Tesis: 42

Página: 71

Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, octubre de 2002, página 1227, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.9o.T. J/45.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, PRECISIONES QUE DEBE CONTENER EN CUANTO AL SALARIO, PARA QUE SEA DE BUENA FE.-

Cuando entre la fecha del despido y aquella en que se ofrece el empleo, media un lapso dentro del cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerda un incremento a los mismos, que hace presumir que en la empresa demandada se otorgaron aumentos, el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe, debe realizarse haciendo mención que se incluyen todas las mejoras que hubiese tenido el salario, porque de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación con las que le corresponderían al trabajador de no haber sido separado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Novena Época:

Amparo directo 2129/96.-Isaac Estrada Fonseca.-14 de marzo de 1996.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 2139/96.-Antonio Trejo Arreguín.-14 de marzo de 1996.-Unanimidad de votos.-Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.-Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 5849/98.-Olga Hernández Moreno.-4 de junio de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ricardo Castillo Muñoz, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado.-Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 6629/98.-Jorge Israel Lugo Sánchez.-24 de junio de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso.-Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 8619/2002.-Humberto Salazar Naranjo.-18 de septiembre de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: Emilio González Santander.-Secretaria: Adriana María Minerva Flores Vargas.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, octubre de 2002, página 1227, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.9o.T. J/45; véase la ejecutoria en la página 1228 de dicho tomo.

En lo referente al descanso semanal, si el patrón controvierte dicho día de descanso, corresponderá a dicho patrón, la obligación de acreditar su dicho, ya que modifica unilateralmente las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador. Lo anterior se desprende de la siguiente jurisprudencia:

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 302

Página: 198

Genealogía:

APENDICE '95: TESIS 302 PG. 198

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL HECHO DE QUE SE FORMULE SIN MENCIONAR QUE SE CONCEDE EL DESCANSO DE LEY EN JORNADAS DE LABORES CONTINUAS NO DEMUESTRA, POR SI SOLO LA MALA FE.

El ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, omitiendo aludir al descanso a que tiene derecho el trabajador en jornadas laborales continuas, previsto y regulado en los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, es insuficiente por sí sólo para calificar la oferta como de mala fe, pues para efectuar la calificación que corresponde debe tomarse en consideración, en primer lugar, que aunque tal beneficio constituye una prestación esencial en favor del trabajador, no puede válidamente introducirse por el juzgador si no formó parte de la litis, pues ello implicaría arrojar sobre el patrón oferente la carga de referirse a hechos no controvertidos y la de probar que el ofrecimiento reúne no sólo tal exigencia sino todas las condiciones especificadas por la Ley Federal del Trabajo, lo cual quebranta las reglas del procedimiento; y en segundo lugar, porque como ya lo ha establecido esta Sala, para calificar el ofrecimiento, éste no debe analizarse de modo abstracto y aislado; sino de modo concreto y examinando los antecedentes del caso, la conducta de las partes y demás circunstancias que arroje el expediente.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 45/92. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo y el Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos.

Por lo que hace a la categoría del trabajador, nuevamente corresponderá al patrón en caso de controversia, acreditar la real categoría del trabajador, ya que el patrón es quien tiene la obligación de conservar la documentación inherente a la relación de trabajo; al efecto citamos los siguientes criterios de la Suprema Corte.

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 133-138 Sexta Parte

Tesis:

Página: 52

Genealogía:

Informe 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 6, página 181.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE CONTROVIERTE LA CATEGORIA SIN PROBARSE.

En los casos en que el trabajador afirma que tenía una determinada categoría y al contestar la demanda, se niega el despido y se ofrece el trabajo con una categoría inferior a la que afirmó el trabajador, y ésta no se prueba, el ofrecimiento del trabajo debe considerarse de mala fe, ya que se pretende modificar, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, se pretende que el trabajador reintegrese con una categoría diferente, con lo que desde luego se implantan nuevas condiciones de trabajo y, en tal virtud, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 287/80. Aristeo Ortiz Córdoba. 10 de junio de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 163-168 Sexta Parte

Tesis:

Página: 62
Genealogía:
Informe 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4,
página 278.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
CONTROVIENDOSE LA ACTIVIDAD LABORAL
JUSTIFICADAMENTE. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Cuando el patrón al contestar la demanda niega el despido, ofrece el trabajo y controvierte la actividad laboral, pero demuestra que ésta fue la que él señaló, se revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 189/82. Heleodoro de Luna Cortés. 19 de agosto de 1982.
Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretaria:
Graciela Guadalupe Alejo Luna.

Todas las condiciones de trabajo le corresponden acreditarlas al patrón, tal y como lo establece el ya analizado artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

**4.6 CUANDO NO ESTA OBLIGADO EL PATRON A PROBAR LAS
PRESTACIONES SEÑALADAS EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.**

Generalmente en materia laboral le corresponde al patrón acreditar las afirmaciones que hubiese hecho durante el proceso, e incluso, le corresponde acreditar que no sean ciertas las afirmaciones que haya hecho el trabajador, respecto a sus condiciones de trabajo; sin embargo, tratándose la cuestión del ofrecimiento de trabajo, existen casos en que no obstante que el patrón emita una afirmación inherente al ofrecimiento de trabajo, dicha

afirmación no será necesaria que el patrón la acredite, para que no sea considerado como de buena fe el ofrecimiento de trabajo hecho al trabajador.

Cuando el patrón ofrece el trabajo, no tiene la obligación de demostrar el salario y horario, si ofrece tal salario y horario dentro de los márgenes legales y no contradiga lo que señala el actor.

Ahora, en el caso de que el patrón controvierta el horario categoría y salario, pero ofreció el trabajo reconociendo los derechos inherentes al contrato y salario vigente a la fecha de la probable reinstalación, es correcto imponer la carga de la prueba al actor, pues aún en el caso de que el patrón no acredite tales cuestiones, la proposición del empleo se hace en términos legales, considerándose de buen fe el ofrecimiento de trabajo.

Al efecto citamos las siguientes jurisprudencias.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte TCC
Tesis: 807
Página: 554
Genealogía:
APENDICE '95: TESIS 807 PG. 554

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

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Amparo directo 10713/88. María Anastasia Eva Gálvez Sánchez. 28 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos.

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

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

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

Véase la tesis 301, página 197, publicada en la primera parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Abril de 1991

Tesis: X. J/4

Página: 94

Genealogía:

Gaceta número 40, Abril de 1991, página 139.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE.

La Junta responsable actuó en forma correcta al imponer la carga de la prueba al actor, si el patrón negó el despido y controvertió los hechos de la demanda, pero ofreció el trabajo reconociendo los derechos inherentes al contrato y el salario vigente en la fecha de la probable reinstalación; y ese ofrecimiento es de buena fe, porque aun cuando controvertió el salario, la categoría y el horario de labores, sin llegar a probar tales cuestiones, la proposición del empleo se hace en condiciones legales, entendiéndose por ellas el conjunto de normas que regulan las prestaciones mínimas a que tienen derecho los trabajadores con motivo de la relación laboral, por lo que si se modificaron aquellas condiciones, fue en favor del trabajador; y que la demandada no demuestre que el actor percibió las prestaciones que se le reclamaron, sólo da motivo a que en el laudo se le condene al pago de las mismas, pero no a que se considere su ofrecimiento de trabajo de mala fe.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 549/89. Lázaro de la Cruz Gómez. 10 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 557/89. Enélida García de la Cruz. 8 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 718/89. Rodolfo Hernández Martínez. 2 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Romero Morril. Secretario: Arturo Gregorio Peña Oropeza.

Amparo directo 756/89. Graciliano Córdova Pulido y otros. 16 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Pérez Herrera. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

Amparo directo 467/89. Constructora Díaz Leal, S.A. de C.V. 8 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Gilberto Díaz Ortiz.

Con base en los criterios señalados podemos concluir que, existe un exceso de tesis, que además se contraponen unas a otras, creando una total confusión, y por lo mismo una falta de seguridad jurídica, al no saber que criterio utilizará el tribunal al momento de emitir su fallo; pues lo que para un tribunal puede ser un ofrecimiento de buena fe, otro tribunal puede considerarlo de mala fe, aplicando una jurisprudencia distinta. Lo que evidencia la necesidad de regular el ofrecimiento de trabajo dentro nuestra ley laboral, afín de unificar criterios, y no tener incertidumbre de cómo resultará el laudo emitido por la Junta.

CAPITULO QUINTO

SITUACION ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

En este último capítulo, conoceremos la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, el mal uso que se le da, así como los criterios más recientes de la Suprema Corte.

5.1 NATURALEZA JURIDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Como ya lo hemos puntualizado anteriormente, el ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulado por nuestra ley laboral; consecuentemente, dicha figura puede caer en lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que: " 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 6, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, a los principios generales que deriven de dichos ordenamientos; los principios generales de derecho, o los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia y la costumbre y la equidad".

Resulta una tarea difícil saber realmente la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo, toda vez que dicha figura no ha sido estudiada por

los tratadistas en derecho del trabajo, y mucho menos se encuentra legislada en nuestra ley laboral.

El ofrecimiento de trabajo, es una acción que sólo la parte patronal puede desplegar y que en la práctica tal acción es usada como excepción o defensa; por lo que es menester averiguar el significado de excepción y defensa primeramente.

El maestro Hugo Alsina, considera que la excepción es: "toda defensa que el demandado opone a la acción. En un sentido más restringido, llamase excepción, la que puede alegarse únicamente por el demandado invocando un hecho impeditivo o extintivo, o trasformativo, porque mientras no se alegue, la acción subsiste y el juez no puede considerarla de oficio; para las demás se reserva el nombre de defensas en general. Pero al lado de estas excepciones derivadas del derecho de fondo, por lo cual se les llama substanciales, existen otra, llamadas procesales, que se refieren a las circunstancias que impiden la norma constitución de la relación procesal"¹.

La palabra excepción viene del latín exceptio. Esta se origina en la etapa del proceso formulada en el 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

¹ ALSINA Hugo. "Tratado Teórico Práctico De Derecho Procesal Civil y Comercio", Segunda Edición; Editorial S.A. Editores Buenos Aires 1963, T. I Pág. 341

resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aún cuando se consideraba fundada la intentio del actor.²

La oposición de la exceptio en la fórmula, era entre la intentio y la condemntio.

El doctrinario Armando Porras López establece la diferencia entre excepción y defensa, basándose en las siguientes razones:

- “La defensa es el género, en tanto que la excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.
- La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma, en tanto que no se cumplan ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, si no que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, por ejemplo cuando se recusa al juez.
- En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio,

² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit., Pág. 1376

en tanto la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento, hasta antes de citar para la sentencia”³.

Generalmente todas las definiciones de excepción y defensa, las consideran derechos de contradicción y oposición que posee el demandado frente a la demanda instaurada por el actor, además de considerar que tanto la excepción como la defensa, tienden a destruir la pretensión intentada por el actor o a paralizar temporal o definitivamente la actividad del órgano jurisdiccional.

De las definiciones de los conceptos de excepción y defensa expuestos anteriormente, se puede llegar a la conclusión de que la figura del ofrecimiento de trabajo no es una excepción, pero tampoco es una defensa, puesto que no tiende a destruir la acción ejercitada por el actor en la demanda, ya que la simple realización del ofrecimiento de trabajo no basta para considerar inexistente el despido injustificado del cual reclama que fue objeto el trabajador; así como tampoco tiende a paralizar en forma temporal o definitiva la actividad del órgano jurisdiccional, porque la realización del ofrecimiento de trabajo, únicamente provoca que, la Junta de Conciliación y Arbitraje requiera al trabajador, a efecto de que manifieste si acepta o no el ofrecimiento de trabajo, y en caso de aceptar dicho ofrecimiento de trabajo,

³ PORRAS LÓPEZ Armando.” Derecho Procesal Del Trabajo”, Tercera Edición; Editorial Porrúa, México 1994 Pág. 174

la Junta deberá señalar día y hora para que el trabajador sea reinstalado de nueva cuenta en su trabajo, y sin que en ningún momento se paralice el procedimiento laboral.

Algunos juristas señalan que el ofrecimiento de trabajo es una manifestación unilateral de voluntad que el patrón demandado formula al trabajador, en el procedimiento laboral, para que este último regrese al trabajo del cual alega haber sido despedido injustificadamente, con el único propósito de que la relación laboral continúe vigente, provocando tal situación en el ánimo de la Junta la presunción "juris tantum" de que el patrón no pudo haber despedido al trabajador.

Se puede confirmar con la siguiente jurisprudencia emitida por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por el Tribunal Colegiado de Circuito, así como la tesis que se transcribe, que el ofrecimiento de trabajo no es una excepción:

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial De La federación
Tomo: Tomo V
Tesis: 85
Página: 77

DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.-

El ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, si no 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 de trabajo en los mismos términos y

condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido".

Precedentes quinta Parte:

Vol CVI, pag. 12 Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1966. 5 votos ponente: Ma Cristina Salmoran De Tamayo

Séptima Parte Quinta Época:

Vols. 127-132, Pág. 22 Amparo Directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz 19 de julio de 1979. Unanimidad de \$ votos Ponente Juan Moisés Calleja García.

Vols. 145-150 Pág. 27 Amparo directo 680/81 Patricia Angélica Hernández Vázquez. 1 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Vols. 169-174, Pág. 18 Amparo directo 2653/82 Manuel Martínez Guerrero. 4 de Abril de 1983. 5 votos Ponente David Franco Rodríguez

Vols. 169.174, Pág. 18 Amparo Directo 276/83 José Antonio González Márquez 13 de julio de 1983. 5 votos: Ponente Juan Moisés Calleja García

Vols. 175-180 Pág. 19 Amparo Directo 4332/83 Instituto Mexicano de Seguro Social. 17 de octubre de 1983 Unanimidad de 4 votos. Ponente Ma Cristina Salmoran de Tamayo.

Apéndice al seminario Judicial de la Federación 1985, Cuarta Sala Séptima Época, Quinta Parte, Tesis No. 85, Pág. 77.

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial De La federación

Tomo: Tomo XIV Julio

Página: 687

OFRECIMIENTO DE TRABAJO NO CONSTITUYE UNA EXCEPCION.-

Del ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir las acciones ejercitadas por los actores, si no que es una manifestación que hace la demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe; igual criterio resulta aplicable respecto de las afirmaciones en relación a que los trabajadores laboraron por ultima vez en fecha determinada, pues tales aseveraciones tampoco implican la proposición de una excepción, si no solo constituyen simples manifestaciones que se encuentran íntimamente ligadas tanto con el ofrecimiento de trabajo como con la negativa del despido y esto es así, pues en caso contrario se llegaría al extremo de considerar como excepción cualquier expresión emitida por el demandado, aun cuando no tendiera a destruir las acciones propuestas y por ende, opera la reversión de la carga de la prueba".

Segundo Tribunal Colegiado de Circuito.

Precedentes

Amparo Directo 90/89 La Fama Textil, Sociedad Anónima 1 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Arnoldo Najera Virgen. Secretario Enrique Crispín Campos Ramírez.

Resuelta la cuestión de que el ofrecimiento de trabajo no es una excepción, ni una defensa, podemos ahora encontrar su naturaleza jurídica.

En un artículo publicado en la Revista Laboral, el Magistrado Cesar Esquinca Muñoa, refiere que la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo " es la de una formula conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido, el patrón que niega ese hecho, le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacia propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación"⁴.

La jurisprudencia y las tesis nos señalan una definición similar a la emitida por el mencionado magistrado. Estas manifiestan que el ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis de origen jurisprudencial, que 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, si no que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de de

⁴ "Revista Laboral Práctica Jurídico Administrativa". Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. Año 1 Número 6; Marzo de 1993, Pág. 47

los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de la acción de reinstalación.

Su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que sí es aceptada por el trabajador, y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esa parte. A continuación enunciamos los criterios de la Corte emitidos al respecto:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice 2000
Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN
Tesis: 344
Página: 281
Genealogía:
GACETA NÚMERO 63, TESIS 4a./J. 11/93, PÁGINA 19
APÉNDICE '95: TESIS 304 PÁGINA 199

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.-

De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base

en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Octava Época:

Contradicción 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.-Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 199, Cuarta Sala, tesis 304; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, marzo de 1993, página 75.

Tesis aislada
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VII, Junio de 1991
Página: 337

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO CONSTITUYE UN ALLANAMIENTO.

El ofrecimiento del trabajo no puede conceptuarse como un allanamiento, por cuanto allanarse significa el reconocimiento que la parte reo hace de la procedencia de la acción intentada en su contra, abarcando tanto los hechos como el derecho que en aquélla se funde, se trata de una figura jurídica sui generis que atiende primordialmente a la proposición que hace el patrón al trabajador para que se reincorpore a sus labores en las mismas o mejores condiciones en que las venía desempeñando, pues de aceptar el criterio de que el ofrecimiento del trabajo constituye un allanamiento, existiría imposibilidad jurídica y material para el patrón y hacer tal ofrecimiento cuando la acción reclamada no sea la de reinstalación, sino la de indemnización lo cual no ocurre así, ya que tratándose de ambas hipótesis se está en posibilidad de hacer tal ofrecimiento.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7526/90. Decoración y Mantenimiento San Rafael, S.A. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Jurisprudencia
Materia(s):Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 348

Página: 284

Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, marzo de 1999, página 127, Segunda Sala, tesis 2a./J. 20/99;

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 con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele 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:

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.-Unanimitad de cuatro votos.-Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, marzo de 1999, página 127, Segunda Sala, tesis 2a./J. 20/99; véase la ejecutoria en la página 128 de dicho tomo.

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 69

Genealogía:

Informe 1987, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 3, página 298.

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO SON LOS MISMOS ACTOS PROCESALES.

El allanamiento, conforme a la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra; implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte. Dicho de otra forma, allanarse es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su colitigante. Por su parte, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercite el demandante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifiesta que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desarrollando dentro de los límites que establece la ley o en mejores condiciones en que lo prestaba, para que la relación laboral se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2773/86. Rogelio García Reyes. 30 de septiembre de 1987. Mayoría de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 63, página 19, tesis por contradicción 4a./J. 11/93 de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO."

De lo expuesto, consideramos que la figura del ofrecimiento de trabajo fue creada para preservar la estabilidad en el empleo por parte del trabajador, y que apoyándose en una oferta de trabajo hecha de buena fe por parte del patrón hacia el trabajador, se pudiese continuar con la relación de

trabajo en los mismos términos y condiciones en lo venía desempeñando; y que se vio interrumpida por alguna circunstancia.

5.2 LA PERVERSION DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Después de haber analizado la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, concluimos que es una figura de origen jurisprudencia, consistente en una oferta conciliadora del patrón hacia el trabajador para terminar un juicio laboral, y que el trabajador se reintegre a sus labores que venía desempeñando normalmente hasta antes del despido. No obstante, en la práctica profesional no se le da el uso que su naturaleza jurídica tiene y para la cual fue creada.

En la actualidad, en el desarrollo de los juicios se emplea normalmente por la parte demanda que es la patronal comúnmente, tres tipos de defensas según sea la situación y circunstancias que rodean al despido del trabajador.

La primera situación que se da en la práctica común, es que se despida al trabajador, y que a éste nunca se le hubiere dado papel alguno de la empresa; por lo que el trabajador no cuenta con constancia alguna de que hubiera trabajado en la empresa donde laboró. Entonces la defensa y

excepción que opone el patrón es la de inexistencia de la relación laboral, señalando que el trabajador jamás prestó servicio o trabajo alguno a su empresa o persona, por lo que destruye el dicho del trabajador, y le corresponde a éste acreditar sus afirmaciones, de que efectivamente laboró para quien señala.

El segundo caso o situación, es que el trabajador nuevamente fue despedido, pero dicho empleado sí cuenta con papeles o documentos para acreditar la relación de trabajo, ya sea un contrato, recibo de pago, tarjeta de asistencia o alguna orden por escrito. Sin embargo, el trabajador firma su renuncia; por lo que dicha renuncia es opuesta como defensa por la parte demandada, señalando que el trabajador no fue despedido injustificadamente, si no que, fue el propio trabajador quien renunció voluntariamente al empleo en que se venía desempeñando; y consecuentemente, no tiene derecho a indemnización alguna o reinstalación.

Otra situación que se da en la práctica diaria, aunque no es muy utilizada, es cuando un trabajador tiene constancias de haber prestado sus servicios, no firmó renuncia, pero fue rescindido de su trabajo por el patrón, por alguna de las causales señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, utilizando dicha rescisión como defensa en el juicio.

Existen algunas otras defensas y excepciones que no son muy comunes, y que no son utilizadas muy frecuentemente como por ejemplo,

cuando el patrón asegura que no se encontraba en el lugar en donde el trabajador señala que lo despidieron, por lo que resulta materialmente imposible que el patrón lo hubiese despedido al trabajador, al no encontrarse en el lugar de los hechos.

Pero que sucede cuando un trabajador efectivamente fue despedido injustificadamente por el patrón, y las circunstancias en que fue despedido no encuadran en las mencionadas anteriormente, es decir que fue despedido, pero no firmó renuncia, ni le fue rescindida la relación labora, y que además tiene constancia de que realmente se desempeñó como trabajador para el patrón, y que el patrón se encontraba laborando en la misma empresa, a la misma hora en que sucedió el despido. Luego entonces resulta difícil poder defender el patrón en estos casos.

Es en esta situación es cuando aprovechándose de la falta de reglamentación de la figura del ofrecimiento de trabajo, la parte demanda haciendo caso omiso de la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, perversamente utiliza dicha figura como defensa y excepción, y ofrece el trabajo solamente para revertir la carga de la prueba, y que sea el trabajador quien deba acreditar si fue despedido de su trabajo; y no ofrece el trabajo como una muestra de buena fe para que el trabajador se reincorpore a su empleo, para así preservar la estabilidad en el empleo; ni tampoco lo ofrece como una ofertar que inicia una conciliación, y así llegar a buen termino el litigio, como lo señala la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo.

Consecuentemente la figura del ofrecimiento de trabajo es utilizada como excepción y defensa, aunque no destruya las acciones ejercitadas por el trabajador, y se utilice solamente para deshacerse de la carga probatoria que le corresponde acreditar al patrón, de que no sea cierto de que haya despedido al trabajador, y revertiéndosela a dicho trabajador la carga; por lo que le corresponde a este último acreditar de que realmente fue despedido de su trabajo.

Ahora bien, sin ánimo de defender al patrón, pero si señala que no solamente la culpa es de él, si no que el propio trabajador es quien orilla a que el patrón haga un uso indebido de la figura del ofrecimiento de trabajo; puesto que también ocurre en ocasiones, en que el trabajador no se encuentra a gusto en el trabajo donde se desempeña, pero no quiere renunciar por que perdería sus acciones a ejercitar en contra del patrón, ya sea la indemnización o reinstalación, entonces opta por salirse de su empleo sin decir nada, y al día siguiente demanda al patrón; y siendo que el trabajador posee constancias de trabajo, no renunció, ni hubo rescisión, entonces el patrón, se podría decir que de alguna manera se ve obligado a usar el ofrecimiento de trabajo como única defensa, y con el afán de revertir la carga de la prueba; obviamente que el ofrecimiento de trabajo que le hace al trabajador no lo hace para que continúe la relación laboral, lo cual resulta lógico, puesto que es casi imposible que un patrón le pida a un trabajador que no esta a gusto y se va sin decir nada, y que además lo demanda, de reincorporarse a su servicio.

También en la práctica profesional diaria, he podido comprobar que existen personas que sólo se dedican a demandar a los patrones y ese es su modo de vida. Esto viene a colación, porque éstas personas entran a trabajar a una empresa, y en cuanto tienen un papel o documento para acreditar la relación de trabajo, llámese, hoja rosa, recibo, contrato; dejan el trabajo e inmediatamente demandan al patrón, el cual, se puede decir que no tiene otra "defensa" que no lo es como ya se vio, que ofrecer el trabajo, puesto que el oponer una excepción o defensa como abandono de trabajo, resultaría muy difícil de comprobar, así como la rescisión por falta de asistencia; incluso hay ocasiones que cuando se le quiere notificar al trabajador dicha rescisión, la demanda del trabajador es notificada primero que la rescisión.

Podemos afirmar consecuentemente, que el ofrecimiento de trabajo es utilizado en la práctica común y en los litigios como defensa, para determinar a quien le corresponde la carga de la prueba, y como una oferta conciliadora para dar por terminado el conflicto. Pero como hemos visto al ser utilizada como excepción o defensa, en lugar de terminar el conflicto, contrariamente lo dilata y prorroga, contrariando a su naturaleza jurídica.

El objeto que se debería perseguir realmente al ofrecer el patrón al trabajador el trabajo lo es, que la relación de trabajo continúe, siendo fundamentalmente aquí, que el ánimo del patrón sea el de reincorporar al trabajador a su empleo, y no el de aprovechar que no se encuentra regulada esta figura del ofrecimiento de trabajo, para revertir la carga probatoria e

imponérsela a trabajador, para que demuestre que fue despedido injustificadamente.

Existen solo algunos criterios de los tribunales, que de manera sólo jurisprudencial, (claro está), que intentan, si se puede de decir así, evitar el mal uso de ofrecimiento de trabajo; que en nuestra opinión resultan insuficientes, y que a continuación citamos:

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1989

Tesis: I. 5o. T. J/10.

Página: 613

Genealogía:

Gaceta número 22-24, Octubre-Diciembre de 1989, página 196.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO HAY SEPARACIONES SUCESIVAS DEL EMPLEO.

Si de autos aparecen separaciones sucesivas del trabajador en su empleo, no puede estimarse de buena fe el ofrecimiento del trabajo por el patrón en las mismas condiciones, pues tal situación hace presumir la mala fe de la oferta, con el único fin de revertirle al empleado la carga probatoria.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3580/87. Pablo Miranda Astilleros. 8 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Amparo directo 3814/87. Tuboplast, S. A. 9 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Amparo directo 5095/87. Irma Palominos Pérez. 16 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Amparo directo 7845/88. Ausencio Merino Pallares. 30 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 5985/89. Gregorio Martínez Hernández. 5 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutierrez.

Decimos que resulta insuficiente la jurisprudencia enunciada, que señala que se presumirá de mala fe las separaciones sucesivas del trabajador y el ofrecimiento de trabajo; porque solamente es una presunción que se puede destruir con otra prueba, por lo que en caso de que el patrón sea quien abuse y pervierta el uso del ofrecimiento de trabajo, podrá librarse de la presunción de mala fe con otra prueba; mientras que si es el trabajador quien sea el que orille al patrón a ser mal uso del ofrecimiento de trabajo, éste sentirá que tiene en contra tal jurisprudencia, para ofrecer el trabajo en repetidas veces al trabajador, puesto que se presumirá de mala fe.

Existe también un criterio de la Suprema corte, que sí bien no se puede decir que regule el ofrecimiento de trabajo; de cierto modo lo hace, ya que señala, que el ofrecimiento de trabajo debe de ser estudiado y analizado por la autoridad, así como los antecedentes del caso, las conductas de las partes que permitan concluir, de manera prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación del trabajo, o bien si tan sólo se persiguió burlar la norma que le impone la obligación de probar la justificación del despido.

Dicho criterio tampoco parece ser suficiente para regular el ofrecimiento de trabajo, porque que no existe unificación de criterios, pudiendo algunas autoridades considerar un ofrecimiento como de buena fe, y otras distintas como de mala fe, de un mismo caso. Además de que resulta casi imposible saber si la intención del patrón, al ofrecer el trabajo lo fue para que continúe la relación de trabajo, o solo trató de burlar la norma.

Al efecto señalamos el siguiente criterio:

Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tesis: XVII
Tomo: IV
Página: 682

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 aquel consiste en la propuesta del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por 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 del trabajo, o bien si tan solo 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 que 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 fe o mala fe, sin que ello resultara contradictorio en modo alguno con el hecho de que en la audiencia respectiva se hubiera acordado por la responsable que se diera vista a los actores con tal ofrecimiento, efectuado en los mismo términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Amparo indirecto 45/96. Miguel Ortega Sigala y otra 7 de marzo de 1996. Unanimidad de Votos . Ponente Ángel Gregorio Vázquez González. Secretaria Natalia López.

A continuación, a manera de ejemplo expondré una situación semejante que sucedió en unos casos análogos y que en la práctica se fallo de manera diferente.

Resulta que hubo un despido injustificado, el trabajador demandó, en el juicio, el patrón ofreció el trabajo en las mismas condiciones en que dice se venía desempeñando el trabajador, existiendo una controversia en el salario que señalaba que ganaba el trabajador, con el que manifestaba el patrón; estas condiciones estaban ajustadas a lo que señala la ley. El salario que manifestaba que devengaba el trabajador, lo era el de \$650.00 pesos diarios, mientras que el patrón manifestaba que el salario que realmente ganaba el trabajador lo era el de \$80.00 pesos diarios; sin embargo para acreditar la buena fe del ofrecimiento del trabajo hacia el trabajador, el patrón ofreció el trabajo con el salario de \$650.00. El salario que manifestó que ganaba el trabajador de \$80.00 no lo acreditó el patrón.

Con lo que hemos visto, y de lo expuesto en los criterios de la Corte, el patrón no tiene obligación de demostrar el salario y el horario con que se ofrece la reanudación de las labores, si éstos se encuentran dentro de los márgenes legales y no contradigan los que señala el actor.

El hecho de no acreditar el salario, solamente tendría como sanción a que en el laudo se le condene al pago de las mismas, pero no a que se considere su ofrecimiento de trabajo de mala fe.

Pero en cuanto al ofrecimiento de trabajo, según los criterios vistos, si el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, y éstos se encuentran dentro de los márgenes establecidos en la ley; consecuentemente se deberá como calificar de buena fe el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón.

Ahora bien analizando todas las circunstancias y antecedentes del ofrecimiento del trabajo, así como de la conducta desplegada por el patrón, se puede apreciar que existe una gran desproporcionalidad entre el salario que señala el patrón que según él, realmente devengaba el trabajador, y el salario con que le ofrece el trabajo. He aquí la controversia, pues mientras un tribunal pensó que debido a la disparidad de salario, el ofrecimiento de trabajo sólo fue hecho para revertir la carga de la prueba, y así burlar la norma que le impone la obligación de probar la justificación del despido. El otro tribunal señaló, que contrariamente debido a la disparidad se puede apreciar con claridad que no obstante dicha diferencia, el patrón quiere que continúe la relación de trabajo, demostrando su buena fe, y tan es así, que le ofrece el trabajo al trabajador, con el salario que él menciona.

En efecto, debido a la falta de regulación del ofrecimiento de trabajo,

ésta figura se utiliza perversamente como una simulación jurídica, que hace un círculo vicioso. Siendo pertinente señalar que en materia civil, la simulación de actos se encuentra regulada y tiene una sanción y una consecuencia jurídica para las partes que la hagan; lo que no ocurre en materia laboral. Esta sanción que existe en materia civil respecto a la simulación jurídica, de alguna manera pone un alto a este tipo de actos simulatorios, y de alguna manera evita que se pervierta el uso de las figuras jurídicas establecidas en las leyes.

5.3 LAS POSTURAS RECIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RESPECTO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

A continuación, analizaremos las posturas más recientemente emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tanto tesis como jurisprudencias.

Empezaremos con la siguiente tesis que a continuación transcribimos, y que se refiere a una controversia sobre el salario, dentro del ofrecimiento de trabajo.

Tesis
Materia(s):Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Abril de 1991
Página: 164
Genealogía:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE BUENA FE CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE PERCIBÍA UN SALARIO FIJO DIARIO Y PERMANENTE, Y EL PATRÓN LO CONTROVIERTE ARGUMENTANDO QUE UNA PARTE ERA FIJA Y PERMANENTE INFERIOR A LA RECLAMADA Y OTRA VARIABLE A BASE DE COMISIONES, Y LO PRUEBA.

Cuando el trabajador en su demanda reclama prestaciones derivadas del despido injustificado, señalando que percibía como salario una cantidad fija diaria y permanente, y el patrón al contestar niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, pero respecto del salario manifiesta que se conformaba por una porción fija y permanente inferior a la indicada en la demanda y otra variable a base de comisiones; la litis debe circunscribirse a determinar la forma de pago al trabajador, así como el monto de la cantidad fija y permanente. Consecuentemente, si el patrón acredita que al trabajador se le cubría su salario en los términos especificados en la contestación, el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de buena fe; sin que obste a lo anterior el hecho de que el ofrecimiento se haya realizado sin precisar el porcentaje o base para determinar la parte de salario percibida por concepto de comisiones, dado que, por una parte, tal aspecto no formaba parte de la controversia al no haber manifestado el trabajador que se le pagaran; y por otra, para analizar la calificación del ofrecimiento de trabajo lo realmente trascendente es determinar si la forma de pago señalada por el trabajador resultaba correcta o, por el contrario, era como lo manifestó el patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Clave: III.2o.T. , Núm.: 164 L

Amparo directo 313/2005. Jesús Arturo Martínez Esparza. 6 de julio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Cuauhtémoc Montejo Rosas.

Tal tesis me parece a mi punto de vista correcta. Aquí el punto importante estriba en la controversia de la forma de pago. Ya que como hemos visto, si el patrón controvierte alguna cuestión y la acredita, se debe considerar de buena fe el trabajo; no obstante que no acredite la comisión variable, puesto que el actor no manifestó que así devengara su salario, no formando parte de la litis dicha cuestión.

La siguiente tesis, se trata de un ofrecimiento de trabajo de mala fe que a continuación citamos

:

Tesis
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: V
Página: 282
Genealogía:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE CUANDO HABIENDO ESTADO VIGENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, Y ANTES DE LA FECHA SEÑALADA COMO LA DEL DESPIDO, EL PATRÓN DA DE BAJA AL TRABAJADOR DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y LO OFRECE EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE SE VENÍA DESARROLLANDO.

La oferta de trabajo realizada por el patrón para que el trabajador se reintegre a sus labores porque no existió el despido, invariablemente debe garantizar que el trabajador tenga acceso a la seguridad social prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Federal, así como en el diverso 2o. de la Ley del Seguro Social, entre los que se encuentran el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para su bienestar individual, así como la obtención de una pensión a través de su inscripción ante el citado instituto. Por tanto, tales fines no podrían alcanzarse cuando la patronal, estando vigente la relación laboral, y antes de la fecha señalada como la del despido, da de baja al trabajador del Seguro Social. Consecuentemente, si el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desarrollando, esto es, sin la inscripción del empleado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, tal conducta viola en perjuicio del trabajador las condiciones legales reguladoras de las prestaciones derivadas de la relación laboral establecidas tanto en la Constitución Federal como en sus leyes reglamentarias y revela que en realidad la patronal carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, lo que origina que deba considerarse el ofrecimiento de trabajo de mala fe.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Clave: IV.2o.T. , Núm.: 103 L

Amparo directo 195/2005. Esteban Ortiz Rodríguez y otro. 3 de agosto de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretario: Raúl López Pedraza.

Esta tesis a nuestro punto de vista nos parece igualmente acertada, ya que, como se había señalado en la jurisprudencia que lleva el rubro de OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.-. La inscripción a la seguridad Social es un derecho fundamental, y requisito para que sea considerado de buena fe el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón hacia el trabajador, ya que no se trata de ninguna prestación accesoria.

Y como lo hemos señalado, el ofrecimiento de trabajo se debe dar en los mismos términos y condiciones para que opere la buena fe, cuestión que no ocurre en el presente caso concreto, al no ofrecerse con su inscripción a la seguridad social. Por ende dicha tesis resulta complementaria si le podemos llamar así, o hace una precisión a la enunciada.

Nos parece pertinente recordar una tesis que habías enunciado anteriormente y que viene al caso manifestado: OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DEL.- El hecho de que el patrón reinstale al trabajador y no lo reinscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe.

Esta tesis nos señala que, un trabajador gozaba de los beneficios de la seguridad social, después ocurren los requisitos para el ofrecimiento de trabajo, es decir que fue despedido el trabajador, se negó el despido, y se le ofreció el trabajo; y que después de que reinstala el patrón al trabajador en su empleo, y no lo reinscribe a la seguridad social; se considera esto, que no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe.

A nuestro punto de vista esta tesis es totalmente contraria a la que mencionamos renglones arriba. Esto viene a demostrar la necesidad urgente de regular el ofrecimiento de trabajo, para evitar este tipo de confusiones.

La siguiente tesis jurisprudencia, tiene relación con una de las últimas jurisprudencias emitidas por nuestros tribunales, y que a continuación citamos:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Novena Época
Tomo: X
Página: 429

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, IMPLICA MALA FE. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 122/99, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, página 429, sostuvo que la oferta de trabajo

externada en un juicio laboral por el patrón, cuando previamente dio de baja en el Seguro Social al empleado por haberlo despedido, determina que el ofrecimiento de trabajo es de mala fe, ya que no puede considerarse correcto ese proceder con el que, además, pretende evitar el cumplimiento de su obligación de aportar las cuotas obrero patronales y, en consecuencia, restringir el derecho del trabajador a las prestaciones de seguridad social derivadas de su inscripción en el citado Instituto; circunstancias por las que tal ofrecimiento es de mala fe y, por ende, no tiene el efecto de revertir la carga probatoria sobre el hecho del despido. Ahora bien, la baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en fecha previa a aquella en que el empleador le ofrece reintegrarse a sus labores en el juicio relativo, también implica mala fe, a pesar de que no conste en autos la causa que originó dicha baja, pues en la calificación de la oferta de trabajo debe analizarse todo aquello que permita concluir, jurídicamente, si esa proposición revela o no la intención del patrón de continuar la relación laboral, o si solamente lo hizo para revertir la carga de la prueba al trabajador sobre el hecho del despido, ya que de ello dependerá la calificación de buena o mala fe con la que se hace tal ofrecimiento. En tales circunstancias, al patrón le corresponderá la carga de justificar que la indicada baja se debió a una causa distinta al despido alegado, o bien, que el referido aviso carece de autenticidad en contenido y firma, por lo que subsiste la relación de trabajo, a efecto de desvirtuar la presunción de que el despido fue la causa que motivó la baja del trabajador; de ahí que su incumplimiento con esta obligación procesal implicará que tal ofrecimiento lo hizo de mala fe y no tendrá el efecto de revertir al trabajador la carga de probar el hecho del despido". Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXIII,

Marzo de 2006, Tesis; 2ª/J. 19/2006 Pagina: 297 Materia: Laboral Jurisprudencia. Contradicción de tesis 204/2005-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Primero, ambos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 17 de febrero de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco. Tesis de jurisprudencia 19/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de febrero de dos mil seis.

La jurisprudencia en cita, corrobora lo señalado en la tesis inmediata anterior que ya comentamos, en el sentido de que; cuando se de baja en el seguro social al empleado por haberlo despedido, determina que el ofrecimiento de trabajo es de mala fe, ya que no puede considerarse correcto ese proceder con el que, además, pretende evitar el cumplimiento de su

obligación de aportar las cuotas obrero patronales y, en consecuencia, restringir el derecho del trabajador a las prestaciones de seguridad social derivadas de su inscripción en el citado Instituto. Mencionando la jurisprudencia señalada, de que, en la calificación de la oferta de trabajo debe analizarse todo aquello que permita concluir, jurídicamente, si esa proposición revela o no la intención del patrón de continuar la relación laboral, o si solamente lo hizo para revertir la carga de la prueba al trabajador. Con lo cual estamos de acuerdo, pues la presente jurisprudencia, regula el que se haga mal uso de la figura del ofrecimiento de trabajo y no se pervierta.

Citaremos una última tesis emitida por nuestra Suprema Corte:

Tesis
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunal Colegiado
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Novena Epoca
Tomo: X
Página: 429

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE BUENA FE EL REALIZADO POR EL PATRÓN, AUN CUANDO HAYA CONTROVERTIDO EL SALARIO MANIFESTADO POR EL TRABAJADOR Y NO LO HAYA DEMOSTRADO, SI EN EL JUICIO ACREDITÓ QUE ÉSTE PERCIBÍA UNO MAYOR AL SEÑALADO POR ÉL Y AL ESTABLECIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL PUESTO QUE DESEMPEÑABA EL EMPLEADO.

La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció jurisprudencialmente que para calificar el ofrecimiento de trabajo no debe atenderse a fórmulas rígidas y abstractas, sino analizarse en concreto y 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. Consecuentemente, cuando el trabajador reclama el despido injustificado y el patrón lo niega y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando, debe considerarse de buena fe aun cuando éste haya controvertido la jornada y el salario manifestado por el empleado y no lo prueba, si respecto del salario se justificó que era inferior al reclamado por el empleado, y superior tanto al manifestado por el patrón como al establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para el puesto en el que se desempeñaba el trabajador; elementos de donde se advierte que la verdadera intención del patrón es que el trabajador se reincorpore a sus labores con las mismas condiciones de trabajo, si además no aparece que se haya incrementado los salarios mínimos.

Amparo directo 11843/2005. Juana Hernández Buendía. 12 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: María Cristina Téllez García.

Respecto a esta tesis podemos comentar lo siguiente: si un trabajador en su demanda señala que ganaba \$100.00 pesos diarios, y la parte demanda en su contestación a la demanda señala que ganaba \$60.00 pesos diarios, que es mayor dicho salario al mínimo vigente, y durante el juicio acredita que ganaba \$70.00 el trabajador; me parece correcto si el patrón señaló que el actor devengaba \$60.00, sin embargo, para acreditar su buena fe le ofrece el trabajo con un salario de \$70.00.

Pero si el patrón sólo señaló que el actor devengaba un salario de \$60.00, y posteriormente se demuestra que ganaba \$70.00 diarios, mi punto de vista es que se están introduciendo hechos nuevos, y que en el momento procesal oportuno, o sea en la etapa de demanda y excepciones, se debió manifestar dicha situación, y al no hacerlo precluyó su derecho a manifestarlo, no siendo posible que en el desahogo de pruebas se pueda introducir nuevos hechos. En consecuencia, al no haber la parte demanda

hecho alusión alguna en la contestación a la demanda respecto del salario de \$70.00, no se puede introducir después dicho salario, ya que la controversia o litis, quedó fijada respecto del salario de \$60.00, en la etapa de demanda y excepciones.

Bien, ahora citaremos las últimas jurisprudencias que se han emitido por la Suprema Corte de Justicia De La Nación, con relación a la figura del ofrecimiento de trabajo.

Recordando lo que señalamos respecto de los aspectos que se deben observar al efectuar el ofrecimiento de trabajo, la siguiente jurisprudencia viene a colación de lo que manifestamos, y que transcribimos a continuación:

Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XXI, Enero de 2005
Tesis: 2a./J. 1/2005
Página: 563

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE EL PROPUESTO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESARROLLANDO, AUNQUE NO SE PRECISEN LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL NO CONTROVERTIDAS.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral, deben tomarse en consideración las condiciones fundamentales de ésta, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, términos que pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o su contestación. Ahora bien, dicho

ofrecimiento no puede calificarse por sí solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas, pues además de que no se advierte inconformidad del trabajador respecto de esos puntos, admitir lo contrario obligaría al patrón a probar aspectos no debatidos.

Contradicción de tesis 191/2004-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y los Tribunales Colegiados, el ahora Primero y el Segundo del Tercer Circuito, todos en Materia de Trabajo. 8 de diciembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez.

Tesis de jurisprudencia 1/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de enero de dos mil cinco.

La jurisprudencia en cita, señala que cuando se realiza el ofrecimiento por parte del patrón hacia el trabajador, no puede calificarse por sí solo de mala fe, cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas. Aquí ya existe una variante respecto de las jurisprudencias que ya comentamos, pues sólo señala que no es necesario que se precisen las condiciones de trabajo no controvertidas. Lo que resulta lógico, pues los hechos no controvertidos, son hechos admitidos, fuera de controversia, y sobre los cuales no versa una litis, no resultando necesario que se precisen.

Además la jurisprudencia citada, retoma la idea de que, para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral, deben tomarse en consideración las condiciones fundamentales de ésta, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, términos que pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del

escrito de demanda o su contestación. Lo que me parece correcto pero redundante, y al mismo tiempo necesario; como lo hemos visto a lo largo del presente trabajo, es de vital importancia que se estudie lo mencionado, para calificar un ofrecimiento de trabajo como de buena o mala fe.

Ahora pasaremos a ver la última jurisprudencia emitida:

Contradicción de Tesis

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunal Colegiado

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXI, Agosto de 2005

Página: 563

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUEL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001).

El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado, califique provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento indicado y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, sustanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación.

Clave: 2a./J. , Núm.: 97/2005

Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo

Tesis de jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de agosto de dos mil cinco.
Materia: Laboral.

La mencionada contradicción de tesis, si bien a nuestro de vista, aporta de alguna manera algo positivo; lo cierto es, que también de alguna manera nos parece desafortunada por los siguientes motivos:

Nos parece afortunada, en el sentido de que quitara el criterio que anteriormente, por el simple hecho de que el trabajador demandara una reinstalación, se le ofreciera el trabajo, y éste lo rechazara, se invalidara la acción de cumplimiento de contrato por entrañar desinterés en obtener un laudo condenatorio. Ya que como se ha expuesto, se debe de analizar el ofrecimiento de trabajo, así como los antecedentes del caso, y la conducta desplegada por el patrón, resultando lógico, que se apliquen en estos caso dichos criterios de estudio del ofrecimiento de trabajo también, y de todas las cuestiones que lo rodean, y no señalar por default que un rechazo del trabajador en una acción de reinstalación, entrañe un desinterés en obtener un laudo condenatorio.

Por lo que consideramos correcto que exista una calificación del ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón, y así desentrañar si su

verdadero interés es que continúe la relación laboral, o sólo busca burlar la norma, y revertir la carga de la prueba.

Pero, nos parece desafortunada también la jurisprudencia citada, primeramente en que se realice una calificación previa, y que sí se rechaza el ofrecimiento de trabajo por parte del trabajador, se le de vista al patrón para que manifieste lo que convenga y se sustancie en definitiva mediante un incidente el ofrecimiento de trabajo. Es desafortunada en el sentido de que, las situaciones citadas, pretenden que se den antes del periodo de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas; por lo que únicamente se tomarían en cuenta las manifestaciones vertidas por las partes, para calificar el ofrecimiento de trabajo, sin necesidad de acreditar lo que aseveren las partes, basándose únicamente en sus dichos.

Además, como señala la jurisprudencia, se calificaría en definitiva el ofrecimiento de trabajo mediante incidente; por consiguiente, si ya se califica en definitiva tal ofrecimiento, me pregunto ¿Qué papel juega las etapas posteriores en que se suscite la controversia laboral?, ¿No resultaría ya ocioso el ofrecimiento y admisión de pruebas, así como su desahogo?. Toda vez que ya hubo una calificación definitiva respecto al ofrecimiento de trabajo. Lo que resultaría que no tendría ningún sentido acreditar en pruebas sí está hecho de mala, o buena fe el ofrecimiento, al haberse resuelto ya en definitiva el multicitado ofrecimiento de trabajo.

Pensamos en lo personal, que el ofrecimiento de trabajo, se debe calificar como en todos los casos, cuando se da la situación de que el patrón ofrezca el trabajo al trabajador, y que es hasta el momento en ya cerrada la instrucción, se dictamine con base a todas las actuaciones desplegadas por las partes en el juicio, o cualquier otra situación que tenga injerencia en la controversia; para así determinar si el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena o mala fe.

CONCLUSIONES

1.- Nuestras leyes deben ser cambiantes y acordes a la sociedad en que vivimos. Por lo que deben adecuarse conforme a la evolución de la humanidad, así como a sus costumbres, cultura y maneras de pensar. Y de este modo tengamos una legislación útil y justa.

2.- En materia laboral la última reforma importante ocurrió en el año de 1980, lo que trae como consecuencia que la Ley Federal del Trabajo no se adecue completamente a la realidad actual; pues nuestra sociedad no es la misma que hace 27 años.

3.- Por consiguiente, la legislación laboral no cumple cabalmente con su fin principal, que es el de regular y dar equilibrio a las relaciones obrero-patronales, e implantar justicia social. Puesto que al no contemplar figuras como el ofrecimiento de trabajo; permite que cada quien le de el uso que le convenga y favorezca a sus intereses. No tomando en cuenta su naturaleza que corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, hecha por el patrón al trabajador, para que continúe a su servicio. Esto debido que al existir numerosos y hasta excesivos criterios al respecto, las partes utilizan solamente las tesis o jurisprudencias que les convienen, confundiendo con ellos a nuestras autoridades, y creando con ello una total inseguridad jurídica, respecto a la forma en que habrá de fallar la autoridad.

4.- La figura del ofrecimiento de trabajo se considera como una institución sui generis, de origen solamente jurisprudencial, sin que se encuentre regulada en nuestra Ley Federal del Trabajo. Lo que trae como consecuencia, que dicha figura sea utilizada perversamente, la mayoría de las veces, como defensa, excepción y para revertir la carga de la prueba. Siendo que no es una excepción puesto que no tiende a destruir la acción ejercitada por el actor en la demanda, ya que la simple realización del ofrecimiento de trabajo no basta para considerar inexistente el despido injustificado del cual reclama que fue objeto el trabajador. Así como tampoco es una defensa pues no tiende a paralizar en forma temporal o definitiva la actividad del órgano jurisdiccional, porque la realización del ofrecimiento de trabajo, únicamente provoca que la Junta de Conciliación y Arbitraje requiera al trabajador a efecto de que manifieste si acepta o no el ofrecimiento de trabajo, y en caso de aceptar dicho ofrecimiento de trabajo, la Junta deberá señalar día y hora para que el trabajador sea reinstalado de nueva cuenta en su trabajo, y sin que en ningún momento se paralice el procedimiento laboral. Y que efectuado de buena fe, tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador; mientras que efectuado de mala fe, no revertirá la carga de la prueba, por lo que le corresponderá al patrón acreditar sus defensas.

5.- En virtud de no estar regulado el ofrecimiento de trabajo, nuestras autoridades deberán analizarlo, no conforme a fórmulas rígidas y

abstractas, sino en concreto y 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. Al momento de calificar el ofrecimiento de trabajo la Junta debe tomar en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo.

6.- Por todas las consideraciones señaladas, nos parece urgente regular la figura del ofrecimiento de trabajo, contemplándola en la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar confusiones y que se haga mal uso de dicha figura.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Álvarez Del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM México 1980.
2. Bermúdez Cisneros Miguel. La carga de la prueba en el derecho del trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1976.
3. Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas 2ª Edición 1989.
4. Córdova Romero Francisco. Derecho procesal del trabajo. Editorial Cárdenas Editores y distribuidor 1ª Edición 1988.
5. Dávalos José. Derecho del Trabajo I 9ª edición Editorial Porrúa México 1999.
6. Dávalos José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México 1988.
7. Dávalos José. Tópicos laborales Editorial Porrúa 1992. México 1998.
8. Díaz De León Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa México 1990.
9. De Buen Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa. México 1990.
10. De Buen Lozano Néstor La Reforma del derecho procesal laboral Editorial Porrúa 1980.
11. De Pina Rafael. Curso de Derecho Procesal de Trabajo. Ediciones Botas 19ª Edición 1982.
12. De Santo Víctor. La Prueba Judicial Editorial Universidad 1992.
13. Gómez Lara Cipriano. Teoría General Del Proceso Editorial UNAM tercera Reimpresión México 1981.
14. Guerrero Euquerio. Manual Del Derecho Del Trabajo Editorial Porrúa México 2001.
15. Michelle Gian Antonio La Carga de La Prueba Editorial Temis Bogota Colombia 1989
16. Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 2a Edición, Publicaciones Administrativas y Contables . México 1980.

17. Rosenberg Leo. La Carga de La prueba 2da Edición editorial Montevideo Buenos Aires 2002.
18. Tena Suck Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas México 1989.
19. Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 5ª Edición. Editorial Porrúa México 1980.
20. Varela A. Casimiro. Valoración de La Prueba. Editorial Astrea Buenos Aires 1990.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. Gómez Gómez Hnos. Editores
2. Ley Federal Del Trabajo Comentada. Ramos Eusebio. Tapia Ortega Ana Rosa. 9ª Edición. Editorial Sista

JURISPRUDENCIA

1. Ius 2005 Jurisprudencias y tesis Aisladas. Suprema Corte De Justicia De La Nación