



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.



---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, PARA QUE ESTE SEA  
ACEPTADO O RECHAZADO POR EL TRABAJADOR, TIENE QUE  
SER PREVIAMENTE CALIFICADO POR LA JUNTA DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

**VICTOR GALVEZ REYES**

ASESOR DE TESIS

**LIC. ALFREDO ENRÍQUEZ HERNÁNDEZ**

COATZACOALCOS, VERACRUZ 2009



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I

#### I.- EL TRABAJO EN LA HISTORIA

1.1.- Historia del trabajo.	Pág. 7
1.2.- Las condiciones laborales en la Edad Media.	Pág. 9
1.3.- La justicia social del trabajo.	Pág. 11
1.4.- Las garantías de igualdad y seguridad social.	Pág. 15
1.5.- El trabajo en la actualidad.	Pág. 16
1.6.- Formación del derecho del trabajo.	Pág. 18

### CAPITULO II

#### II.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.- Antecedentes.	
2.2.- Concepto moderno del derecho procesal del trabajo.	Pág. 20
2.3.- Características del derecho procesal del trabajo.	Pág. 21
2.3.1.- Conciliación.	Pág. 23
2.3.2.- Celeridad.	Pág. 23
2.3.3.- Oralidad.	Pág. 25
2.3.4.- Inmediación.	Pág. 27
2.3.5.- Los laudos a conciencia	Pág. 28
2.4.- Definición y naturaleza de los conflictos de trabajo.	Pág. 29
2.5.- Clasificación de los conflictos de trabajo.	Pág. 30
2.6.- Juicio laboral.	Pág. 31
2.6.1.- Demanda	Pág. 34

2.6.2.- Notificaciones.	Pág. 36
2.6.3.- Audiencias	Pág. 40
2.6.4.- Conciliación	Pág. 42
2.6.5.- Contestación de la demanda.	Pág. 43
2.6.6.- Ofrecimiento de pruebas	Pág. 45
2.6.7.- Recepción de pruebas	Pág. 47
2.6.8.- Resolución	Pág. 48
2.6.9.- Proceso de ejecución	Pág. 50

### **CAPITULO III**

#### **III.- LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO**

3.1.- Conceptos de prueba.	Pág. 54
3.2.- Los medios de prueba en el procedimiento laboral.	Pág. 55
3.3.- La carga de la prueba en el procedimiento laboral.	Pág. 65
3.4.- Fundamentos lógicos y jurídicos de la carga probatoria en el despido.	Pág. 68
3.5.- Ofrecimiento de trabajo.	Pág. 72
La reversión de la carga probatoria del despido.	
Conclusiones.	Pág. 77
Bibliografía.	Pág. 80

## INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto que un análisis de los lineamientos legales del procedimiento laboral; en virtud de que por el simple hecho de que una persona preste sus servicios a otra, se encontrará inmerso en la relación de trabajo, ya que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y ahora en la del Seguro Social, no importa el nombre o denominación que se le dé, siempre será considerada como de índole laboral.

Por la importancia del tema y dada la trascendencia del mismo, se considera necesario estructurar al mismo en tres capítulos. En el primer capítulo se analizan los orígenes y las generalidades del derecho del trabajo, tocando en este apartado temas tales como los antecedentes históricos, la evolución del derecho laboral, la definición de justicia social, y por último las garantías de igualdad, de libertad y sobre todo de seguridad social que encontramos en el susodicho artículo.

El derecho del trabajo es en la actualidad una normatividad que si no se actualiza con rapidez corre el grave riesgo de ser superada por la aceleración de los cambios sociales, considero que para reformar los principios fundamentales que le dieron origen, deben someterse a revisiones todos sus contenidos, porque de lo contrario ni sus finalidades de protección a la persona y a la dignidad de quien labora, ni el equilibrio obrero patronal estarán garantizados, cuando vemos que los cambios en la economía y en la producción no requieren consenso alguno de aprobación, en cambio, las leyes para su actualización piden esos consensos y aprobaciones y, por lo mismo, su evolución es lenta.

El segundo capítulo se atenderá a los antecedentes del derecho procesal del trabajo, así como sus características más fundamentales y el Procedimiento Individual ante las Juntas atendiendo a las etapas de la cual consta la audiencia trifásica, así como las pruebas que deben ser admisibles en el procedimiento y el valor jurídico que a estas se les da, ya que el derecho procesal del trabajo en México ha venido evolucionando a través del paso del tiempo, por las diversas situaciones que se presentan durante la tramitación del procedimiento y debido a que no se ha reformado en algunos puntos indispensables del procedimiento, por lo que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad primordial analizar al derecho procesal laboral. Bien vale la pena escudriñar su contenido para comprender de que instituciones está estructurado, que principios lo orientan, como se inicia, como se desarrolla y como concluye.

El derecho procesal laboral, al igual que otras disciplinas procesales, es un conjunto concatenado de actos y procedimientos que unidos entre sí, buscan el objetivo final que es la solución del conflicto puesto al conocimiento de la autoridad competente. La autoridad laboral, para poder dirimir una controversia es necesario que cuente con un procedimiento específico del proceso laboral como lo es el probatorio. Dentro del periodo probatorio las partes ofrecerán sus medios de convicción, la autoridad admitirá las que reúnan los requisitos de ley, mandará que se deprecionen las pruebas admitidas y las valorará al momento de dictar el laudo correspondiente. De los diversos procedimientos de que se compone el proceso laboral tenemos, como ya dijimos al probatorio. Ante ello debe decirse que este trabajo de recepción profesional va a girar en torno a una de las partes de ese procedimiento, tal cual es la prueba documental.

En el tercer apartado va encaminado, a realizar un análisis una vez tratadas las principales cuestiones importantes que surgen del procedimiento laboral como lo es el ofrecimiento del trabajo para revertir la carga probatoria del

despido al trabajador y que consecuencias tiene dicho ofrecimiento, y toda vez que nuestra legislación laboral carece de disposición que regule el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón en la audiencia trifásica, y que tiene que hacer la junta ante dicho ofrecimiento, y en consecuencia siempre requiere al trabajador para que lo acepte o lo rechace sin previa calificación del dicho ofrecimiento de trabajo, para estar en condiciones de aceptarlo y no privar de condiciones laborales al trabajador. También llegado que sea el momento y dada la que la ley obrera carece de disposición legislativa, se analizara y obviamente arribare a las conclusiones que el mismo trabajo nos permita hacer.

# CAPITULO I

## EL TRABAJO EN LA HISTORIA

### 1.1.- HISTORIA DEL TRABAJO

La palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, que significa traba, porque, como dice CABANELLAS,<sup>1</sup> el trabajo es una traba para el hombre. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

El trabajo humano se distingue del de las bestias y de la energía inanimada de las máquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana. El trabajo es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades. Esto es lo que le da el sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.

Por desgracia, no siempre el trabajo se ha conceptualizado de esa manera; por el contrario, en las culturas iniciales, el trabajo se consideraba algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo.

En la historia de nuestro derecho del trabajo se pueden señalar tres grandes momentos: el primero cuando en la asamblea constituyente de Querétaro, los diputados lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un

---

<sup>1</sup> Véase Guillermo CABANELLAS, Compendio de derecho del trabajo, Omeba, Buenos Aires, 1968.



conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas en la prestación de los servicios, a fin que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 constitucional, se inicio con la legislación de los estados y culmino con la ley federal del trabajo de 1931. El tercero esta constituido por los años que lleva cumplidos la ley federal del trabajo, porque su obra a cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, ya que la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo, el Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes la persona humana.

## 1.2.- LAS CONDICIONES LABORALES EN LA EDAD MEDIA

Decíamos renglones arriba que si bien durante la Edad Media había imperado una forma laboral parecida a la esclavitud, también es cierto que en esta época el hombre conoció por primera vez el trabajo libre, y esto se debió a que se trataba de una economía cerrada. Por ejemplo, en una villa medieval había que proporcionar todos los satisfactores que la comunidad requiriera, y para ello se necesitaban talleres artesanales capaces de producir. Esto se hacía mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, las grandes propiedades feudales, que comúnmente imponían a los agricultores servicios personales y militares, empezaron a desaparecer. Estas fueron reemplazadas por las aparcerías o por los arrendamientos con contrato temporal y a renta fija.

Quienes eran siervos de los antiguos talleres se convirtieron más tarde en obreros libres o artesanos, contratar a un aprendiz fue entonces diferente.

El aspirante a aprendiz debía tener de 12 a 15 años de edad; el número de aprendices era limitado por el temor de que, si el maestro tenía demasiados, podría descuidar la educación de alguno de ellos. Además, el tiempo del aprendizaje era medido y variaba según los oficios. Por ejemplo, su duración oscilaba entre dos años para los cocineros y 12 para los fabricantes de rosarios.<sup>2</sup>

Los padres del aprendiz debían pagar al maestro una suma determinada, cuyo mínimo fijaban los reglamentos. El maestro tenía sobre el aprendiz derecho de guarda, de vigilancia y de corrección. A cambio, debía enseñarle el oficio y tratar al mozo con buenas maneras, aunque eso no ocurría con todos los maestros: muchos trataban a los aprendices con dureza y les hacían la vida difícil y dura. Si un aprendiz huía, el maestro debía esperar un año antes de

---

<sup>2</sup> Keheier, Ingelmo CARRO, Historia social del trabajo. 7a. ed., Bosch, Barcelona, 1986, p. 361.

reemplazarlo; si el aprendiz permanecía ausente más de un año resultaba expulsado del oficio.

Las condiciones de trabajo que imperaban en esa época: se trabajaba por jornal o por unidad de obra, con la obligación de entregar un producto de buena calidad. El salario lo fijaba la agrupación de patrones que, integrados en corporaciones, nombraban un consejo de maestros con la tarea de establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción de los talleres agremiados.

Los que deseaban hacer de su hijo un aprendiz tenían que comprometerse ante un patrono a proveerlo de cuanto fuere necesario para su alimentación y manutención. Una vez terminado el aprendizaje, el obrero era admitido en la corporación, pero sólo después de haber pagado cierta suma, que era como un festejo de su admisión.

Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de instituciones que han perdido su razón de ser, ya que las leyes de la historia tienen su precio y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios, ni contra los progresos naturales de la sociedad humana.<sup>3</sup>

La decadencia del sistema corporativo se produjo en gran medida por los abusos. Los sistemas de monopolio corporativo se convirtieron en freno del desarrollo. El trabajo corporativo, condicionado como estaba, no podía satisfacer las nuevas exigencias de una economía más moderna. En consecuencia, otro régimen de trabajo sustituyó al corporativo.

En síntesis, tres fueron los factores determinantes de que el sistema laboral medieval viniese a menos y se propiciara un cambio:

---

<sup>3</sup> Paul JANET, Orígenes del socialismo contemporáneo, EJEA, Buenos Aires, 1945.

1. Un incipiente modernismo tecnológico que, aunque débil al principio, culminó mucho más tarde en una revolución industrial, superando las técnicas eminentemente artesanales que imperaron durante toda la Edad Media, que no alcanzaban a cubrir todos los requerimientos de la demanda.

2. Incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que empezaban a integrarse en Europa.

3. El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio.

Además, las condiciones laborales del taller se hicieron más ásperas y difíciles, se alargaba la etapa de aprendizaje y se obstruía a los solicitantes el acceso al taller, que los propietarios iban transformando en tradición familiar; para colmo, al prolongarse el aprendizaje, el grado de maestro se otorgaba en la ancianidad. Todo esto coincidió con una etapa en la que la mejora de las vías de comunicación facilitaba el movimiento de las mercancías a otros mercados y posibilitaba la diversificación de las opciones laborales.

La suma de esos factores y, sobre todo, el advenimiento de las nuevas ideas de libertad cerraron una etapa de la historia y abrieron otra, en la que, igual que en las anteriores, existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que sólo pagaba por los beneficios de ese trabajo.

### **1.3.- LA JUSTICIA SOCIAL DEL TRABAJO**

"El trabajo es una de las características distintivas del ser humano pues es consciente, libre y voluntario, por eso las bestias y las maquinas trabajan propiamente, eso sí, producen lo que el hombre quiere que produzcan, el

trabajador es siempre digno del mejor respeto, pues nunca deja de ser hombre, única criatura racional y sensible, cuya imagen lo identifica con su creador".

De lo anterior se deduce que el hombre es el insustituible productor de la riqueza y el incrementado de la economía de un país, por lo cual es necesario la humanización del trabajo, lo cual se dará mediante una justa distribución de la ganancia, respetando al obrero quien a fin de cuenta es quien se encarga de echar a andar ese engranaje de producción, proporcionar tecnificación, educación personalizándolo y procurar desarrollar al máximo sus capacidades y reconocimiento de sus méritos y esfuerzos de este modo podrá ponerse en función el aspecto social de las empresas que desembocan indefectiblemente en la llamada "Justicia social" que no es más que la conjugación armónica del trinomio Trabajo-Empresa-Estado, de este modo se impulsará el sentido armónico y social de un país.

"El trabajador debe su bienestar a la empresa, por lo que tiene el deber y la obligación de contribuir en beneficio de ella, consiente y responsablemente, con su esfuerzo personal, a mejorar e incrementar la producción, la empresa por su parte debe colaborar con eficiencia y lealtad, directa e ineludiblemente con el Estado realizando de modo honesto sus fines sociales en relación con la acción social del estado, toda vez que los macro fines sociales estatales son también los empresariales por último, el estado responsable del bienestar de la colectividad y como tal, debe procurar llevar a efecto la creación de los medios y mecanismos más adecuados que contribuyen al desarrollo integral del país, de esta manera el trinomio estará exento de "pecado social".

Los primeros pasos de toda disciplina, radica esencialmente, en que han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto, para así de este modo ubicarnos en el propósito trazado, para entender lo que significa justicia social, primero hay que analizar a grandes rasgos los elementos que la conforman:

a).- Relaciones con otras personas.- Se da fundamentalmente entre el empleador y el trabajador, la relación de trabajo se produce entre dos personas: el trabajador y la otra física o colectivo-jurídica.

b).- Relaciones entre trabajador y la unidad económica empresarial.- El trabajador no está vinculado necesariamente a una persona física o moral, si no que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico.

c).- Relación trabajador-Estado.- El estado puede intervenir en varias situaciones:

1.- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del estado, de rango constitucional igual al apartado "A" del artículo 123 regulado precisamente en el mismo precepto legal, en el apartado "B"

2.- Como empleador, pero a través de organismos descentralizados de integración tripartita, (IMSS, INFONAVIT, ETC.) o solo de participación estatal (PEMEX, FERROCARRILES NACIONALES, ETC.).

3.- Como conjunto de personas que lo conforman previamente organizados en poderes, cuyo fin primordial radica en el bienestar de todos en común, esta relación trabajador-estado, busca en todos los sentidos, una convivencia armonizada y busca en todos los aspectos elevar la calidad de los que lo conforman.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice que "la finalidad suprema de la justicia es el hombre con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y el futuro un nivel decoroso de vida para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para la libertad real y no meramente formal".

Justicia Social, es pues el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, pugna por la protección del hombre, busca especial protección de la mujer y prohíbe el trabajo desconsiderado para menores, protege su salud y busca su instrucción educativa, procura la seguridad social, establece la responsabilidad social.

Hoy por hoy el término en estudio forma parte del léxico, de aquellos que pretenden formar parte del mundo político y jurídico, este concepto recoge la idea y la plasma fundamentalmente en dos preceptos en el 5 y 123 constitucional.

Para la iglesia católica se refiere a justicia social como aquella que prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios (piox) aunque esta es una letra muerta pues, es la misma iglesia que hace distinciones económicas entre su grupo religioso.

La justicia social procura el bien común, siendo la autoridad el gerente y cada individuo miembro de ese cuerpo social, esta debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos, su eficacia debe de manifestarse sobre todo, en la creación en un orden jurídico-sociales pues la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social con una clara tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrado de las clases sociales, busca en si afanosa vida equilibrada y armonizada entre capital y el trabajo, busca en si el equilibrio de toda sociedad.

"El concepto de Justicia Social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social, si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, viviendas y ropa, si la situación no es tan grave, justicia social, significa la reforma de la estructura económica y educación para todos"

Podría también inducirse a la obtención de un salario justo, pues el trabajo: el hombre no es mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda, el salario debe permitir los medios para la vida decorosa del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano.

La idea de justicia social es una luz que brotó especialmente del artículo 123 de la carta magna, un precepto que regula las relaciones de trabajo en forma diversa, hasta ahora tenemos ya los elementos esenciales que nos permitan tener una conclusión de lo que es justicia social, que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un acreedor individual o de la misma sociedad, aunque no descarto la posibilidad de que dicho término tenga una gama muy variada de aceptaciones y tan encontradas connotaciones.

#### **1.4.- LAS GARANTIAS DE IGUALDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.**

El trabajo es elemento que el hombre tiene a su disposición para los altos fines de su preservación, desarrollo y perfeccionamiento; resultando de la combinación de facultades físicas e inteligencia, provee sus necesidades dejando en actitud de cumplir con los principales deberes que tienen con la sociedad. "Es uno de los primeros derechos, porque corresponden a uno de sus primeros deberes", importa como todos los derechos del hombre, una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente la ley que impida el trabajo, lo restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad.

La idea de libertad y de igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece en donde falta aquélla. La grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de



trabajo, el cual dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El efecto que produjeron la jurisprudencia y la doctrina de este principio de igualdad en el tratamiento, constituye una fuerza de vida al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se conceda a un trabajador, debe de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada la nivelación de condiciones de trabajo.

### **1.5.- EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD**

Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, no fueron infructuosos. Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares; por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley. Sólo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales. También se establecieron autoridades propias para admitir y jurisdiccional estos derechos, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Seguramente los aspectos más impresionantes de la evolución del derecho del trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, además del derecho de huelga como forma de auto tutela y el derecho a la contratación colectiva.

Al principio, la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizado, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos así surgidos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas. Después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase; más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.

La huelga, por su parte, pasó de una situación inicial de hecho en algunas épocas prohibida terminantemente o en otras tipificada como delito a ser un derecho reconocido por el Estado, reglamentado en las leyes, derecho que por su naturaleza de auto tutela dotó de gran poder legal a los trabajadores, ya que les permitió exigir el respeto de sus derechos, garantizados en las leyes laborales.

Por último, la contratación colectiva representa sin duda la evolución más eficiente de todo el derecho del trabajo, ya que a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas. Además, se generaron normas propias en su relación, en muchos casos superiores a las contenidas en las leyes, que se convirtieron en simples mínimos de garantía. A través de este nuevo modelo contractual se logró una revolución en contenidos y formas laborales, y se facultó a las partes del contrato colectivo a crear su propia y justa normatividad, que también enriquece el contenido del derecho, hasta el grado de convertirse en la nota característica del derecho del trabajo de nuestros días.

No obstante, a pesar de los avances mencionados del derecho del trabajo, en los últimos años la cuestión laboral se ha vuelto compleja, lo que obliga al derecho a revisiones constantes con el fin de hacer más justas las relaciones laborales y, por ende, dotar de niveles superiores de vida a los trabajadores.

En nuestros días los antiguos patrones (personas físicas), ahora empresas (personas morales), se han tornado en parte de complejas redes de

intereses transnacionales que, por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro de los demás, es decir, los trabajadores.

Por si esto fuera poco, la evolución tecnológica natural llevó a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día más tecnificados, que requieren menor cantidad de mano de obra y, en consecuencia, crean un nuevo fantasma para el trabajador: el desempleo, que se convirtió en la enfermedad social del siglo XX. Cada vez hay menos oportunidades de trabajo. Además, el mundo vive desmedido crecimiento demográfico que, como dice el español Manuel ALONSO OLEA,<sup>4</sup> ha convertido al trabajo en un bien escaso.

## **1.6.- FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario. Esta relación entre trabajador y patrón siempre ha sido difícil, delicada, con frecuentes rupturas, porque ahí convergen dos intereses contrapuestos: el de quien desea trabajar menos y ganar más y el de quien pretende ganar más y pagar menos.

La sociedad del siglo XIX percibía la necesidad de un nuevo derecho que regulara estos afanes controvertidos, que los normara con equidad para que, rotos los moldes del derecho individualista liberal, surgiera un derecho protector de clase, capaz de establecer un equilibrio social que el mundo no conocía en esos días. Consideramos que el origen del derecho del trabajo sólo puede encontrarse en el último cuarto del siglo XIX, que fue la época en la que el individualismo liberal que imperaba en Europa se declaró incompetente para solucionar el grave problema del enfrentamiento de dos enormes estratos sociales, los cuales no

---

<sup>4</sup> Manuel ALONSO OLEA, El trabajo como bien escaso, Civitas, Madrid, 1995, p. 21.

encontraban en el marco jurídico existente, ninguna fórmula que regulara los intereses fundamentales del capital y del trabajo.

A principios del siglo XX inicia lo que finalmente vendría a ser el derecho del trabajo, entendido como una rama autónoma del derecho tradicional, con su propia doctrina y vigor para internacionalizarse con rapidez y brindar cobertura en unos pocos años a la gran mayoría de los trabajadores del mundo.

## **CAPITULO II**

### **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

#### **2.1.- ANTECEDENTES**

El estudio del derecho procesal demuestra que, a pesar de ser un derecho nuevo, algunas de sus formas provienen del derecho romano, otras del derecho germano y el resto del proceso romano canónico de la Edad Media, sólo que en las etapas iniciales este derecho se consideraba una simple práctica necesaria, más que una verdadera rama de la ciencia jurídica.

En una primera etapa el proceso consistía en un procedimiento arbitral privado, ya que las sentencias eran dictadas por personas privadas ante las cuales se llevaban las controversias para resolverlas. En la extraordinaria cognitio desapareció el procedimiento privado y, en su lugar, se estableció un procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público. En esta segunda etapa el procedimiento se hacía por escrito, y se les dio publicidad a los juicios, cosa no usual en la etapa anterior. La mediación sustituyó a la inmediatez, la sentencia se hizo recurrible y aparecieron la apelación y el recurso de revisión. Mientras tanto, en otra geografía, empezó a desarrollarse el proceso germano, caracterizado por ser sencillo, predominantemente oral y público.

No puede decirse que durante la Edad Media el proceso haya avanzado. Imperó el proceso conocido como romano canónico, caracterizado por establecer un sistema de pruebas valoradas con tarifas legales. El procedimiento era escrito y se estableció la preeminencia de la confesión, con lo que prácticamente se eliminó todo medio de prueba. El juicio duraba mucho y esto volvía lento y curialesco el procedimiento. En esta época aparecen los recursos de

apelación y nulidad.

Siglos más tarde, durante la formación de los Estados modernos, éstos asumían la responsabilidad legislativa procesal cada uno a su modo, con lo que nació el proceso moderno. Por ejemplo, la Revolución francesa trajo nuevas ideas filosóficas y políticas que lógicamente influirían en el proceso. La codificación francesa se convirtió entonces en el modelo o prototipo para muchos países de cultura occidental.

## **2.2.- CONCEPTO MODERNO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El derecho procesal del trabajo, consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplido, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción.

Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.<sup>5</sup>

El derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y regula la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.<sup>6</sup>

RAFAEL DE PINA concibe al derecho procesal del trabajo como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo

---

<sup>5</sup> Eduardo R. STAFFORINI, Derecho procesal social, TEA, Buenos Aires, 1995.

<sup>6</sup> Luigi DE LITALA, El contrato de trabajo (trad. Santiago Sentís Melendo), López Etchegoyen, Buenos Aires, 1946.

con finalidades y métodos científicos.<sup>7</sup>

Para el mexicano TRUEBA URBINA, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales o interobreras.<sup>8</sup>

De las definiciones anteriores podemos captar la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral: tecnicismo, rapidez y economía.

El tecnicismo pretendido debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica, que por medio de un proceso sencillo, desprovisto de rebuscamiento y notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. Nos referimos a que dentro de esta sencillez y flexibilidad deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales las dos partes en conflicto están obligadas a sujetarse, pues la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

La rapidez, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley el legislador busca que se dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último, resta la economía como factor característico del proceso laboral, que se refiere a que también debe guardarse consideración especial hacia

---

<sup>7</sup> Rafael DE PINA, Derecho procesal del trabajo, Botas, México, 1952

<sup>8</sup> Alberto TRUEBA URBINA, Nuevo derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1982.

los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y la mayor parte de las veces defienden su propio salario, de lo que nace la urgencia de la solución.

De las consideraciones anteriores se concluye que el derecho procesal común ha dejado huella en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto es innegable, pero en el último se han superado etapas procesales que le imprimían la característica de lentitud procesal, que lo hacían, como en el caso del derecho procesal civil, en exceso aderezado, curialesco y formalista, y que en nuestro caso en vez de ayudar dificultaban mucho la aplicación del derecho de trabajo. Por tal motivo, tuvieron que idearse sistemas procesales nuevos que dotaran de rapidez y sencillez al procedimiento, considerando que las características del derecho procesal del trabajo deben estar determinadas por la necesidad de adaptarlo a la naturaleza propia del derecho sustantivo del trabajo.

## **2.3.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

### **2.3.1.- CONCILIACIÓN**

La Organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.<sup>9</sup>

Los tratadistas abordan poco el tema de la conciliación. Esta injustificada apatía hacia su estudio quizá se origina en el hecho de que no la consideran una institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia, sino sólo la solución componedora de un conflicto.

---

<sup>9</sup> Johannes SCHEREGLE, "La conciliación en América Latina", en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, México, 1980, p. 78.



La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

En cuanto al argumento de “naturaleza no jurídica” de la conciliación, desentendiendo de quienes así lo sostienen, ya que esta institución en la actualidad se considera dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como en el caso del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Esa efectividad es parte del principio de economía procesal, el legislador mexicano la ha establecido en el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.

La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.<sup>10</sup>

Agrega el jurista que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c) La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe celebrarse ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éste es aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

---

<sup>10</sup> José MONTENEGRO BACA, La jornada de trabajo y los descansos remunerados, se., Lima, 1959, p. 255.

Durante la etapa conciliatoria no se aportan pruebas ni se reconocen o niegan hechos, lo cual es característico de las audiencias de trámite y no de la conciliación, en la que antes que nada se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, con la orientación del funcionario que conoce el diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, entonces sí se pasa al de arbitraje.

La diferencia entre conciliación y arbitraje consiste en que la primera es el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales; en cambio, el arbitraje suple al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.<sup>11</sup>

La conciliación es una institución procesal que por desgracia la doctrina ha descuidado, pero que requiere para su práctica y efectividad una intensa gama de conocimientos jurídicos en el conciliador, a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posee este momento procesal en que puedan finiquitar sus diferencias en favor de una justicia más rápida, equitativa y, sobre todo, en pro de una tranquilidad en las relaciones obrero-patronales.

### **2.3.2.- CELERIDAD**

La declaración del derecho, y sobre todo su ejecución, deben realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más

---

<sup>11</sup> Ernesto KROTOSCHIN, Instituciones del derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1947.

significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita. Hay que tener siempre presente que la mayor parte de las veces lo que se ventila en juicio es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador.

La justicia debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo. Esto quiere decir que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: la actividad del tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

Como aspectos fundamentales en la dirección del proceso, debe observarse lo siguiente:

a) La vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, en pos de la disminución de plazos y prórrogas, etcétera.

b) Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante.

c) Vigilar la limitación del debate a los aspectos en litigio.

d) Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje e, incluso, proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

e) Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, con observación de los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar.

Para buscar celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: ya sea alguno de los anteriores principios fundamentales o acciones secundarias, siempre que se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral. La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida coadyuva, a esta finalidad, y se convierten en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos los que participan en el proceso.

### **2.3.3.- ORALIDAD**

La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez que busca el derecho procesal del trabajo. La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema, y la reciente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo, más rápida.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son los siguientes:

- a) El predominio de la palabra hablada
- b) La intermediación entre el juzgador y las partes

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

En conclusión, el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan sustancioso que algunas otras ramas procesales se interesan ahora en las nuevas estructuras procesales que, como la laboral, incluyen la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.

#### **2.3.4.- INMEDIACIÓN**

La esencia de este principio debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

Impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas que se hayan aportado, y en los juicios orales este análisis se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre gracias a la inmediación. Como se aprecia, la inmediación se vincula estrechamente con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y la de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.

Asimismo, el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal, es decir, que mediante los principios de inmediación el juez está en relación directa con las partes, recibe de manera personal las

pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso al que asistieran las partes, así como los testigos y los peritos, todos ellos declararan oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto. Ante todo, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda captar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, la actitud y el lenguaje del que narra, así como la espontaneidad en las declaraciones vertidas.

Por desgracia, y con base en la afirmación anterior, aún son muchos los tribunales laborales del país en los que, a pesar de existir dicho principio de inmediación dentro del proceso laboral, no se practica, sino que se desvirtúa porque se acostumbra el desahogo de pruebas confesionales y testimoniales, y aun periciales, en presencia únicamente de la mecanógrafa que lleva a cabo la tarea de levantar la audiencia correspondiente. Para concluir, podemos afirmar que la inmediación resulta fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

### **2.3.5.- LAUDOS EN CONCIENCIA**

La palabra laudo es una expresión forense que significa “decisión o fallo que dictan los tribunales”. En el derecho procesal mexicano los laudos poseen una característica especial: se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

Este importante principio merece que lo analicemos para preguntarnos sobre el origen e incluso por la revolucionaria adopción del principio por la legislación laboral. Con ello se aclarará la confusión a que conduce el hecho de

que diversas expresiones gramaticales aludan a un mismo principio en las legislaciones laborales de otros países.

Iniciamos el análisis con la precisión de qué debe entenderse por verdad sabida y, posteriormente, el novísimo agregado que se le hizo a este artículo al incluir buena fe guardada y por último lo que se refiere a la expresión en conciencia.

“El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo”.<sup>12</sup> Se trata de un concepto de tracto sucesivo, esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

Por buena fe guardada debemos entender la correcta intención en todos los actos por realizar.

#### **2.4.- DEFINICIÓN Y NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS TRABAJO.**

El conflicto de trabajo es una situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral, los conflictos de trabajo, en sentido amplio, son las controversias que surgen en una relación de derecho laboral,<sup>13</sup> del análisis de estas ideas se desprende que el conflicto es una alteración, un rompimiento violento de la normalidad en las condiciones laborales pactadas, y que a consecuencia de esta alteración, se pone en peligro el desempeño natural del contrato de trabajo.

---

<sup>12</sup> Néstor os BUEN Loz.No, Derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1964, p. 88.

<sup>13</sup> Ernesto KROTOSCHIN, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1965.

Si el conflicto se interpretó como una violación de las condiciones pactadas de antemano entre patrón y trabajadores, dichas violaciones en la práctica adquieren una diversidad que se clasifica en conflictos individuales y colectivos, en cuanto al número de personas que intervienen en el conflicto. En cuanto a la naturaleza del quebrantamiento, el conflicto se clasifica en: conflicto de naturaleza jurídica o conflicto de naturaleza económica.

Para dirimir estos conflictos, el legislador ha creado tribunales especializados en conflictos laborales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje; además, se han establecido procedimientos propios y adecuados para la resolución de conflictiva tan específica.

## **2.5.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS**

La doctrina del derecho del trabajo nos ofrece una variada gama de clasificaciones del conflicto laboral, visto desde diversos ángulos. Por ello, en aras de concordar el comentario con el texto de la Ley Federal del Trabajo, hay que señalar que en este punto el legislador establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos laborales que surjan entre trabajadores y patrones, o sólo entre los primeros, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellas. La ley señala tres clases de conflictos: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y entre patrones.

Si se toma como base lo señalado, en cuanto a que las personas que intervienen permiten clasificar los conflictos en individuales o colectivos, ahora se tratará de ordenarlos en cuanto a otros elementos que en ellos confluyen y que los hacen distinguirse unos de otros de manera radical. Así, veremos que puede haber:

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica



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

Por conflicto individual de naturaleza jurídica debemos entender el que surja entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta. Su naturaleza jurídica se manifestará si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación.

El conflicto individual de naturaleza económica se da entre los dos sujetos de una relación de trabajo singular y concreta, y está motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato. Será de naturaleza económica en atención a la finalidad perseguida con el conflicto.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son los que tienen por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.

Por último, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica pueden definirse como todo conflicto colectivo que surge entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo o de un reglamento interior de trabajo.

Hay que distinguir entre conflictos individuales y colectivos, los últimos interesan desde el punto de vista profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, porque afectan al grupo o sindicato obrero, en cambio, en el conflicto individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal.

Conflictos individuales de naturaleza jurídica, Si la característica esencial de este tipo de conflictos es que surgen de la interpretación o aplicación

de las normas del contrato, esto dará como resultado que la mayor parte de los conflictos que por lo común se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean conflictos individuales de naturaleza jurídica, porque a pesar de que la conclusión de ellos implica un contenido económico, éste es indemnizatorio de prestaciones legales o contractuales incumplidas o por interpretaciones viciadas de los contratos celebrados al inicio de la relación de trabajo. No obstante, hay que tener claro que si en todas estas demandas existen planteamientos relativos a la relación de trabajo que desemboquen en consecuencias indemnizatorias o el reclamo de pago de prestaciones acumulativas como la prima de antigüedad o prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios como el aguinaldo y vacaciones esto en ninguna forma desvirtuará el hecho de que el conflicto sea de naturaleza jurídica.

Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Guardando su condición de colectividad, estos conflictos son los promovidos por sindicatos o una comunidad de trabajadores a un patrón o grupo de patrones y por reclamo de uno o varios patronos a un sindicato o grupo de trabajadores, siempre que el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la convención laboral que los une. De existir esta última variación dejará de ser conflicto de naturaleza jurídica y estaremos ante un conflicto de naturaleza económica. La vía procesal señalada para dirimir estos conflictos es el procedimiento ordinario señalado en el Capítulo XVII del Título 14 de la Ley Federal del Trabajo, y tendrá las mismas consecuencias jurídicas que la ley prevé para los conflictos que se tramitan por esta vía procesal.

Conflictos colectivos de naturaleza económica. La importancia que guarda esta conflictiva es en realidad trascendente dentro del derecho, porque mediante ella se crean o establecen nuevas condiciones de trabajo para las partes. La característica de estos conflictos es que por medio de su demanda se reclama una variación en las condiciones de trabajo, esto es, lo controvertido se refiere a buscar un cambio de las condiciones generales de trabajo pactadas

inicialmente, como aumentos de salario.

## **2.6.- JUICIO LABORAL**

### **2.6.1.- DEMANDA**

Demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Dentro de los muchos aspectos del proceso, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para el estudio de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia múltiples y variadas consecuencias.

Al analizarla se distinguen con claridad seis partes fundamentales:

- a) El nombre y domicilio del actor.
- b) El nombre y domicilio del demandado.
- c) La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- d) Los hechos en que se funde, explicándolos claramente.
- e) El derecho.
- f) La petición en términos claros y concretos.

En relación con el nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con exactitud quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. Si el actor no compareciera por sí mismo, sino por representante, éste deberá tener un poder que acredite tal representación. La profesión, estado civil y nacionalidad serán requisitos útiles, tanto para determinar la competencia del juez como para recibir y aclarar con precisión la postura de las partes.

Además, el actor tiene la obligación de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con él establezca el tribunal. En algunos casos, se proporciona el domicilio en que habita el actor, pero en otros se señalará el domicilio del despacho del apoderado que lo representa en juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante a oír las notificaciones correspondientes.

De la misma manera, como en el caso del actor, es necesaria la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción. Así podrá ordenarse su emplazamiento y notificaciones posteriores y, en su momento, condenar o absolverlo en el laudo. La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba conocer el juicio.

El señalamiento del domicilio del demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado.

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que labora o laboró el trabajador, la notificación personal de ésta se sujetará al procedimiento establecido en el art. 743 de la LFT, y el actuario debe cerciorarse de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el centro de trabajo donde presta o prestó servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore su nombre.

En cuanto al contenido, el documento incluirá una relación breve pero clara de los hechos, de forma tal que resulte comprensible tanto para el demandado como para la autoridad correspondiente cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia. Así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo de

esa manera podrán dictarse un laudo congruente con tales pretensiones. No está de más recordar que la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda en ocasiones originan la pérdida del pleito.

### **2.6.2.- NOTIFICACIÓN**

Pocos actos procesales guardan la importancia que tienen las notificaciones: son el medio de comunicación que establece el tribunal con las partes. Para expresar esta idea en una definición breve diremos: notificación son los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución pueda afectar.

Dentro del género de las notificaciones se comprenden:

a) Las citaciones por las cuales se señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado.

b) Los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica.

c) Los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las notificaciones personales son las que la ley establece en su art. 741, y se realizarán en el domicilio señalado en autos. Al practicar una notificación es obligación del actuario cerciorarse de que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para la

notificación, con la finalidad de que ésta se efectúe realmente a la persona afectada. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución y le entregará una copia. Si a quien se trata de hacer llegar tal notificación es una persona moral, entonces el oficial judicial se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia sea el representante legal de ésta. Si por el contrario el actuario no encontrase a la persona a quien debe notificar o a su representante, entonces le dejará el citatorio a quien lo atienda, para que el citado lo espere al día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio. Ahora bien, si no obstante esto, cuando el actuario asista no está presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieran éstos cerrados se le dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

En la práctica cotidiana de diligencias de notificación, los actuarios se enfrentan a un sinnúmero de situaciones diferentes, que con auxilio de la ley y con un sano criterio, deben resolver todos los días. Sin embargo, la ley no cesa de prever situaciones, y agrega: si en la casa o lugar señalado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo, que se dejará fijado en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

Cuando se dé el caso de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa donde laboró, la ley establece sólo la obligación de que cuando menos en el escrito inicial de demanda cite el domicilio de la empresa, establecimiento o lugar en donde haya prestado servicios y, además, especifique la actividad a que se dedica el patrón. Mediante estos datos, la ley fija al actuario la obligación de cerciorarse de que el lugar designado en autos es aquel donde se prestaron los servicios; además, se previene que en todos esos casos asiente su razón en el expediente y exponga los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar notificado era el previsto en autos.

Para complementar la regulación de las notificaciones, la ley cita una lista de los casos en que la notificación deberá hacerse en persona de forma obligatoria:

a) El emplazamiento a juicio, que por su propia naturaleza es posiblemente la notificación personal más justificada, ya que fincará el principio de la contienda judicial. Con él se establece la primera comunicación entre el tribunal y la parte demandada. Por tanto, debe existir una certeza de que la demandada ha sido avisada de la existencia del conflicto y ante qué tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses.

b) El auto de radicación del juicio, que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; esta notificación previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de ubicación de tal expediente las partes necesitan conocer en dónde seguirá el procedimiento laboral del juicio en que participan.

c) La resolución en que una Junta se declara incompetente, porque posee idéntica razón al anterior, es decir, que si el tribunal en que comparecen las partes se declara incompetente y remite las constancias judiciales a otro tribunal, resulta necesario que las partes estén informadas con certeza de esta resolución del tribunal y tengan pleno conocimiento de la causa que hace imposible que el procedimiento continúe ante el mismo tribunal.

d) El juicio de amparo, como es de todos sabido, dada su jerarquía y trascendencia para la salvaguarda del imperio de la ley, se prosigue ante otros tribunales. Por esa razón, cuando el conflicto planteado ante tales tribunales a través del juicio de amparo tiende a su terminación, éstos dictan resolución, la cual se dirige al tribunal que conoció originalmente el conflicto, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, la ley fija a éstas la obligación de notificar

personalmente el auto que recaiga al recibir una sentencia de amparo. En la fracc. y del art. 472 de la Ley Federal del Trabajo, que fija los casos de notificación personal, se ordena hacer también de esta forma la notificación correspondiente a la resolución que ordena que se reanude el procedimiento, cuyo trámite se haya interrumpido o suspendido por cualquier causa legal.

e) Absolver posiciones es un momento fundamental en el proceso, ya que en él comparecen las partes contendientes y, en presencia del tribunal, se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contrapartes. Muchos juicios laborales se basan en esta sola prueba. La importancia que reviste el hecho de que las partes estén notificadas efectivamente para este momento procesal ha hecho que se exija notificación personal para llamar a alguien a absolver posiciones.

f) La nueva técnica que se le ha estado inyectando al proceso laboral tiende a dotarlo de mayor fluidez. Para lograr este fin, los arts. 771 y 772 de la LFT contienen las facultades del tribunal para que los juicios no se detengan por inactividad de las partes. Así, cuando para la continuidad del juicio sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado en un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad. Este importante acuerdo también deberá notificarse personalmente.

g) Por último, deberán ser notificados personalmente todos los acuerdos que sin estar comprendidos en los casos anteriores revisten importancia a juicio del presidente de la Junta.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se hayan practicado, contados de momento a momento.

El poder de representación, con la teoría del mandato, aún es pieza



respetada y fundamental en el derecho del trabajo. Por ello, las notificaciones efectuadas al apoderado expresamente autorizado por las partes, acreditadas ante la Junta conforme a la ley, surtirán los mismos efectos que si las hubieren hecho ellas.

Por su parte, las notificaciones por estrados, son previstas por la Ley Federal de Trabajo en los arts. 745 y 746. Por tradición se hacen en los estrados de las Juntas y en ellos se colocan los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente, para que los propios interesados se enteren de dichas resoluciones. La ley también prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este deberá exponerse en un lugar visible del local de la Junta, y se coleccionará para guardar memoria de la publicación de las resoluciones. La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el secretario de la Junta. Es importante mencionar que este tipo de notificaciones por estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

### **2.6.3.- AUDIENCIA TRIFÁSICA**

A consecuencia de las reformas legales de 1980, el proceso laboral se redujo a dos audiencias en lugar de tres. La primera de ellas llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, prevista en el art. 875 de la ley; la otra, establecida por el art. 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas.

La primera audiencia consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y, por último, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La búsqueda de observancia de los principios de conciliación y

abreviación del proceso ha hecho que el legislador encontrara como fórmula resolutive para el caso concentrar en sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos. De esta forma se elimina la que tradicionalmente se conocía como audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que fue incluida dentro de la primera. En la práctica, la reforma ha resultado benéfica, porque acorta la duración de los juicios laborales de manera muy considerable; además, las exigencias que la ley ha establecido para la presentación personal de las partes a esta primera audiencia la convirtieron en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos de los casos.

Para el señalamiento de fecha y hora para las audiencias, la propia LFT fija la pauta en el art. 873, al establecer:

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

En cuanto a la fijación de la fecha para la segunda audiencia, esto será en el mismo acuerdo con que se concluya la primera audiencia. La Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Si bien la oralidad es característica del proceso laboral, también es cierto que no rige con absolutismo sin que medie nada escrito; por el contrario, de toda audiencia se levanta una constancia escrita, que se inicia exactamente a la hora que de antemano haya señalado la autoridad. La secuencia de esta acta que contendrá todo lo que suceda en la audiencia, será dirigida por el secretario del tribunal, quien tomará datos y firmas de los que en alguna forma hubiesen

intervenido, y al final presentará a firma dicho escrito a todos los integrantes de la Junta. El hecho de levantar esta constancia en los juicios, aun siendo orales, posibilita en su momento que se lleve a instancias del juicio de amparo.

Los términos señalados por la misma ley para la celebración de las audiencias, el sistema de captar lo oral en actas por el tribunal, además de los ya mencionados principios de concentración e inmediación, han posibilitado abreviar la duración de los juicios laborales.

#### **2.6.4.- CONCILIACIÓN**

Conciliación es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del plano jurídico procesal debemos aceptar que es una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones, porque si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

El conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo, debería, por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Asimismo deberá actuar como asistente de las partes y como conciliador, capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes.<sup>14</sup>

Esta conciliación ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo como una práctica que consiste en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común

---

<sup>14</sup> Idem.

acuerdo.

Establecida como institución dentro del procedimiento laboral mexicano, constituye la fase inicial de todo proceso laboral. Las características de esta etapa son:

La comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto en presencia de la autoridad componedora; el establecimiento de un diálogo en el que no exista obligación alguna de rendir pruebas ni de reconocer o negar hechos, y en el cual, ante todo, se busque el entendimiento directo y amigable de las partes, con la orientación del funcionario que conoce del diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará a la de arbitraje.

#### **2.6.5.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional: Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

Facultada por el art. 878 de la Ley Federal del Trabajo, la contestación de la demanda constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídico-procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional. Si, por el contrario, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario.

El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y elabore sobre ellas la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde. Indudablemente goza de la facultad de contestar o no la demanda, aunque el segundo de los casos le acarrearía consecuencias procesales.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones al respecto, que podrían resumirse en la forma siguiente:

- a) Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor.
- b) Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- c) Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya procesales, ya sustanciales.

Las primeras serían aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; por excepciones sustanciales o de fondo se entenderán las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

## **2.6.6.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS**

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

La ley ofrece como regulación de tal paso procesal una redacción muy sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará en la primera audiencia conforme a las normas siguientes:

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

b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

c) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título XIV de la LFT.

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

La ley prevé que al terminar ese ofrecimiento la Junta resolverá de

inmediato cuáles son las pruebas que admite y cuáles las que desecha. Al analizar los textos anteriores, notaremos algunas incidencias. Antes que nada, quien ofrece las pruebas debe tener presente que éstas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; algunos abogados, al ofrecer sus pruebas, se dirigen a la contraparte, como si trataran de convencerla de que la razón les asiste. Repetimos que el ofrecimiento debe dirigirse al tribunal juzgador, pues éste, llegado el momento, analizará las pruebas y podrá sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes.

Lo que sí faculta la ley es que las partes objeten las pruebas que su respectiva contraparte hayan presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas idóneas, es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio el tribunal las desechará. Asimismo, puede brindárseles a las partes otra oportunidad de ofrecer pruebas nuevas después de su primera intervención, pero siempre que estas pruebas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que quien desee ofrecer pruebas nuevas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda prepararlas, si solicita la suspensión de la audiencia por el término de 10 días. Las partes, en esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán tener presente que la ley regula cuáles son los medios de pruebas más usuales, y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir pruebas nuevas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. En algunos casos las partes están de acuerdo con los hechos; la controversia, lógicamente, queda reducida a un aspecto de derecho y, si consideramos que el derecho no es sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. En estos casos especiales, al concluir la audiencia que nos ocupa se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se

procederá a dictar laudo.

### **2.6.7.- RECEPCIÓN DE PRUEBAS**

La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogarán, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, a realizar día tras día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral deja muchos aspectos sin reglamentar, si se la compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones. Este procedimiento tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez al suprimir muchas formalidades, aun cuando son más los problemas que se crean con una redacción escasa que los logros de fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo.

Analizaremos ahora las pruebas laborales ya en la fase de recepción o de trámite. La audiencia de recepción se celebrará en la fecha y hora que previamente se hayan señalado en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes 10 días, según el art. 883 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir



alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurándose reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de 30 días.

## **2.6.8.- RESOLUCIÓN**

Laudo proviene de la voz laudo-laude, de laus-laudis, que significa “alabanza”, pero que desde la Edad Media su significado pasó a ser “resolución en árbitros”. Los laudos resuelven el fondo del problema, y en cuanto a los efectos jurídicos que produzcan se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos. Los primeros aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida. Los de condena señalan la conducta por seguir con motivo del fallo y los laudos constitutivos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.

El dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje corresponde a lo que tradicionalmente se conoce como sentencia en el derecho común, y adquiere características especiales, no sólo su denominación, sino por la forma en que el tribunal lo elabora. En cuanto a su nombre, no resulta de más aclarar que se llama laudo, y no sentencia, porque las sentencias son una facultad exclusiva de los jueces y los Órganos correspondientes del Poder Judicial, únicos facultados tradicionalmente para dictarlas al impartir justicia. En cambio, el laudo sería la

resolución dictada por quien, sin ser juez ni miembro del Poder Judicial, la ley o las partes lo facultan para que lo haga. En este caso, correspondiente al derecho del trabajo, este facultamiento para que el tribunal laboral dicte laudos viene de la propia ley, que permite que de esta forma dirima las controversias que han llegado hasta su jurisdicción.

El laudo se hace con los elementos resultantes del desahogo probatorio y, en fin, de toda la secuencia del juicio, la cual se concentra en un documento clave en el proceso, que se conoce con el nombre de proyecto de resolución, y que realiza el secretario de acuerdos de la Junta, funcionario que ha estado presente durante toda la secuencia del juicio, desde los primeros intentos conciliatorios de las partes hasta el desahogo de todas las pruebas; además, para la elaboración de dicho documento cuenta con el apoyo documental de expediente en donde se recopilan todas las constancias judiciales del caso. Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no existen pruebas pendientes de recepción, y el auxiliar declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los 10 días siguientes.

Los laudos, por principio de ley, deben ser congruentes con las pretensiones de las partes en juicio. Por ello, toda resolución debe guardar la característica de ser clara y congruente para facilitar la etapa posterior de ejecución. Congruencia significa la correcta adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto en su momento por el tribunal, así como la exacta coincidencia entre los puntos resolutivos del laudo y sus consideraciones.

Según el art. 840 de la LFT el laudo contendrá los siguientes requisitos:

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios, de las partes y sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener,

con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.

V. Extracto de los alegatos.

VI. Razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.

### **2.6.9.- PROCESO DE EJECUCIÓN**

Si la finalidad que busca el proceso es restablecer los derechos quebrantados a la sociedad, esto no puede obtenerse de inmediato con la resolución que al respecto dictare un tribunal competente, sino que se requiere aún la fase concluyente de ejecución.

Teniendo por reconocido que es al Estado al que le incumbe la impartición de justicia, diremos que esto se realiza a través de un proceso judicial que se divide en dos etapas: cognoscitiva y de ejecución.

La etapa llamada de ejecución, tiene como objetivo otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, y que según la etapa anterior del proceso se ha comprobado que existe. En realidad, el laudo establece una obligación de hacer o de dar; pero, en todo caso, debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el laudo mismo.

La obligación de dar, contenida en el laudo a que hacíamos referencia en la primera parte de esta nota, es la más común y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo.

La Ley Federal del Trabajo determina que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad

líquida, expresamente señalado en el laudo, entendiéndose por ésta “la cuantificada en el mismo”.

En cuanto a la obligación de hacer contenida en un laudo será aquella cuyo objeto consista en la ejecución de un hecho por parte del deudor. En el campo del derecho laboral es menos frecuente que la anterior, pero factible; así ocurre con el trabajador que haya demandado su reinstalación en el empleo: si comprobó la procedencia de su acción se condenará a la demandada a reinstalarlo.

El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo en el beneficio del acreedor contra los actos del deudor que, con dolo, podría enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.<sup>15</sup> Mediante el embargo, los bienes afectados por tal medida se ponen fuera del comercio y este procedimiento se perfecciona con el secuestro del bien mueble embargado, o bien, con la inscripción en el registro en el caso de los inmuebles. Si por efecto del embargo los bienes sujetos a él se retiran del comercio, como consecuencia lógica, cuando se realiza la enajenación de éstos habrá un objeto ilícito.

La Ley Federal del Trabajo señala todo un procedimiento para la diligencia de embargo, en el cual establece que éste deberá practicarse en la habitación, oficina o establecimiento o lugar señalado para oír notificaciones. El mecanismo contiene un principio de lógica, o sea, que la afectación de bienes debe realizarse en lo que presumiblemente es la locación del deudor. Para el desarrollo de la diligencia de embargo no se hace necesaria la presencia del deudor: la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente, a la que se le requerirá el pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere conveniente respecto de la responsabilidad que guarde en dicho local de trabajo. En todos los casos la diligencia se llevará a cabo.

---

<sup>15</sup> Joaquín Escriche, diccionario jurídico, de legislatura y jurisprudencia, A. Bouret e hijos, Madrid, 1878.

Inicialmente el actuario, representante de la autoridad laboral, requerirá el pago a la persona con quien esté entendiendo la diligencia y, si el pago no se efectúa en el momento, procederá al embargo de los bienes. Si ninguna persona estuviera presente, de todas maneras el actuario practicará el embargo, pero deberá dejar copia autorizada de la diligencia adherida a la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado. De esa manera, la ausencia del deudor no hace inoperante la fase de ejecución. Si el deudor se opone a la realización de la diligencia, la ley faculta al actuario para que haga uso de la fuerza pública.

El actuario que practique dicha diligencia está facultado para romper la cerradura del local en que deba practicar la diligencia de embargo, cuando la oposición a éste llegue al extremo de mantener cerrado el local señalado para la diligencia. Estas atribuciones tienen como fin garantizar la cumplimentación del proceso de ejecución pero, a su vez, implican una delicada responsabilidad en las funciones del actuario, el cual requiere amplio criterio en la realización de diligencias de ejecución.

La finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, en su caso, porque no se llegaría a la obtención de un efectivo con el que pueda cubrirse el crédito reclamado por el actor en la demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse con el remate de los bienes embargados. Para éste también hay un trámite que a continuación se señala.

Es recomendable tener siempre presente que el remate es uno de los pocos actos sacramentales que conserva aún el proceso laboral, por lo que debe llevarse a cabo con la rigidez que describe la ley:

a) En el día y hora señalados, se llevará a efecto en el local de la Junta correspondiente.

b) Será llevado a cabo por el presidente de la Junta.

c) El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas.

d) El presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja.

e) El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el art. 974 de la ley.

f) El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

## CAPITULO III

### LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

#### 3.1.- CONCEPTO DE PRUEBA.

En el sentido jurídico probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba consiste en demostrar en juicio por lo medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así probar es evidenciar algo. Esto es lograr que nuestra mente, lo perciba con la misma claridad con la que los ojos ven la cosas materiales; en otras palabras es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.<sup>16</sup>

En el procedimiento Laboral, la prueba constituye, a veces, un método de averiguación y otras, un método de comprobación.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

---

<sup>16</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, Edición 1996, México.

En los primeros se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

### **3.2.- LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, no se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que se constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

En lo general, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación; el primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; al segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la Ley.

Artículo 776.- " Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes":

I.- Confesional,

II- Documental,



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

**I.- PRUEBA CONFESIONAL:** Es el cuestionamiento que hace una de las partes a la otra buscando el reconocimiento de haber hecho, dicho o convenido alguna situación en particular.

Existe la confesional del representante legal de la empresa o establecimiento, la del demandado en lo personal, lo del actor, también se puede llamar a absolver posiciones en forma personalísima a los directores, administradores, gerentes y en general a toda aquella persona que ejerza empresa o establecimiento, en estos casos será hechos propios que se le imputen en la demanda.

A efecto la junta del conocimiento ordenara que se le cite a los absolventes personalmente o por conducto de los apoderados, a quienes apercibirá de que si no concurre el día y hora que se determine, serán declarados confesos de las posiciones que le sean formulados, esta declaración que hace la junta cuando no concurren los absolventes se denomina Confesión ficta e implica que quedarán contestadas afirmativamente todas y cada una de las posiciones que se le formulen y que sean calificadas de legales por la junta. Situación que implica que el declararse la confesión ficta la junta al momento de dictaminar podrá otorgarle pleno valor probatorio si se encuentra relacionada con otras pruebas y con ello el actor o demandado según sea el caso más probabilidades de obtener laudo favorable a sus intereses.

En el desahogo de esta prueba confesional la junta como ya se explico calificará de legal las posiciones que tengan relación con los hechos controvertidos, así como con los que se le imputan en la demanda o contestación, una vez calificadas de legales el absolvente deberá de contestar en principio si es cierto o no y posteriormente podrá agregar lo que crea conveniente.

Existen otro tipo de confesiones que se denomina expresa y espontánea, pudiendo ser las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así como es la contenida en las constancias y actuaciones en el juicio, por ejemplo si en algún punto de hechos el actor o demandados expresa alguna situación determinante, ésta puede favorecer al contrario y perjudicar a quien la realizo y se deberá de hacer notar a la autoridad dicha confesión para que sea tomada en cuenta al momento de dictar el laudo respectivo.<sup>17</sup>

**II.- PRUEBA TESTIMONIAL:** El testigo es la persona que tiene conocimiento directo de un hecho, así como las circunstancias que se dieron por haberlo presenciado.

El testigo es un auxiliar en el procedimiento, ya que mediante su declaración la autoridad laboral va a tener la información necesaria que ocupará al momento de dictaminar el fallo.

La ley permite ofrecer hasta tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

Al momento de ofrecer la prueba testimonial, deberá de señalar la parte que los ésta proponiendo el nombre y domicilio de cada uno de ellos, (este es un requisito muy especial, ya que si al momento de ofrecer la prueba no se señalan

---

<sup>17</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9a Edición, Editorial Trillas, México 2003

los nombres y apellidos que tengan los testigos, así como sus domicilios, a petición de la contraria la junta desechará dicha prueba y lo que conlleva la pérdida de elementos para probar nuestro dicho expresados en los hechos de la demanda o contestación.

También debemos de señalar al momento de ofrecer la prueba si estamos o no en posibilidades de presentarlos el día y hora que la junta señale, en caso contrario debemos de expresar con claridad los motivos e impedimentos que tenemos, para que la junta los notifique por conducto del actuario, así como si radica fuera del domicilio de la junta, al momento de ofrecer la prueba debemos de acompañar el interrogatorio por escrito, con copia para la contraria, la cual tendrá tres días para formular las repreguntas en sobre cerrado, al tenor de cual se deberá de desahogar el examen de la prueba testimonial., so pena de no hacerlo se declarará desierta.

En el desahogo de la prueba el testigo deberá de identificarse mediante documento oficial, si en el momento no la lleva consigo, tendrá tres días para que se le exhiba y en caso de no hacerlo no se le dará valor probatorio a su declaración.

Cada testigo será examinado por separado y los interrogatorios se formularan oralmente, asentada la pregunta y la respuesta en el acta del desahogo de la audiencia, una vez que haya declarado el testigo sobre las preguntas que le formulo su oferente, la contraria podrá formular repreguntas sobre las mismas, así como sobre los generales del testigo, también formulara repreguntas sobre las preguntas importantes formuladas en base a las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en que dice el testigo ocurrieron los hechos.

En materia laboral existe la figura de “testigo singular”, es a quien solo le contestan los hechos y debemos de hacer mención desde la demanda o

contestación, para que al momento de la diligencia o desahogo de su prueba, pueda formular convicción de que concurren circunstancias que son garantía de veracidad y la autoridad laboral va a otorgarle a su testimonio pleno valor probatorio.

Si el estar ofrecidos varios testigos uno de ellos no concurre a la audiencia previa comprobación de encontrarse incapacitado o imposibilitado para concurrir, no se desahogará en su conjunto las demás declaraciones de los testigos, ya que la ley prevé que en la prueba testimonial es indivisible, lo que implica que no se puede desahogar la declaración de dos testigos un día y al día siguiente la declaración del otro, ya que se tiene que desahogar todos los testigos ofrecidos el mismo día.

**III.- DOCUMENTALES PUBLICAS:** Existen documentos públicos y privados.

Los documentos públicos son aquellos expedidos por funcionarios públicos o persona física investida de fe pública o personas físicas investidas de fe pública, así tenemos que los documentos públicos son los expedidos por las autoridades del gobierno federal, de los estados, del Distrito Federal y los Municipios, los cuales tendrán pleno valor probatorio y harán fe en el juicio sin necesidad de que previamente sean legalizados.

Son documentos privados los que no reúnan las características anteriores y por tanto son expedidos por particulares.

Los originales de los documentos privados que se presenten en el juicio, si son objetados por la contraria en cuanto a su contenido y firma, será necesario para su perfeccionamiento ofrecer la prueba de reconocimiento de contenido y firma, que correrá a cargo del suscriptor.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales 2a Edición, Editorial Trillas, México 19882003.

También existen documentos privados que son expedidos por terceros ajenos a juicio y si estos resultaren impugnados, también para el perfeccionamiento se debe de ofrecer la prueba de reconocimiento del contenido y firma a cargo del suscriptor, quien deberá de ser citado en el domicilio que aparezca en el documento a perfeccionar.

Si estos documentos privados no son objetados por la contraria, se deberá ofrecer fotocopia de los mismos para que previa certificación obre en autos y le sea devuelto el original al oferente, en sentido contrario si es objetado deberá de obrar en autos.

Cuando alguna de las partes en el juicio ofrezca copias de documentos o estos formen parte de un libro, expediente o legajo, deberán de solicitar la compulsión o cotejo según sea el caso con el original, señalando el lugar donde estos se encuentren (el lugar deben el original, señalarlo en forma por demás clara y precisa para que la junta lo acepte y ordene al actuario adscrito llevar a efecto dicha compulsión o cotejo.

También se pueden ofrecer informes o copias que deba expedir alguna autoridad y que como particulares no se otorga, se deberá de solicitar a la junta para que ésta lo oiga y le sea remitida la copia que deba expedir alguna autoridad y que como particulares no se otorga, se deberá de solicitar a la junta para que ésta lo pida y le sea remitida la copia certificada o el informe que se trate.

Existe en la Ley Federal de Trabajo una obligación irrestricta hacia el patrón, so pena de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador eximiendo la junta de la carga de la prueba al trabajador, y de cierta manera obliga al patrón a exhibir los documentos relacionados con A) fecha de ingreso, b) contrato de trabajo, c) duración de la jornada de trabajo, d) monto y pago del salario, e) pago de días de descanso de la jornada semanal y obligatorios, f) disfrute y pago de vacaciones y aguinaldo. G) pago de prima dominical, vacacional

y en su caso de antigüedad, h) el pago de la participación de utilidades, i) si se alega en la contestación de demanda si fue por obra o tiempo determinado, j) si alega en la contestación de demanda el aviso de rescisión de contrato y, k) si se alega también en la contestación que fue rescindida la relación de trabajo por faltas del trabajador.

Es de hacer notar que la suprema corte de justicia de la nación ha resultado en el sentido de que la obligación de exhibir los documentos en el juicio por parte del patrón queda salvada a través de la inspección ocular, la cual hablaré más adelante porque existen elementos esenciales que deben de reunirse al momento de su ofrecimiento.

Se pueden ofrecer en materia laboral documentales en copias cuando se carece de los originales, las cuales puede presumir la existencia de los originales y cuando se pone en duda su exactitud se deberá de ofrecer su cotejo con los originales de donde se hubiesen tomado, y para que surta efectos está compulsada debemos de solicitar desde el ofrecimiento de pruebas.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a la firma o huella digital que lo calce, la parte oferente deberá de ofrecer para el perfeccionamiento y en caso de que no se reconozca una prueba pericial que correrá a cargo del perito en grafoscopia, grafología, grafometría (estas en cuanto a la firma) y en dactiloscópica en el caso de la huella.

**IV.- PRUEBA DE INSPECCION:** Cuando Se ofrezca la prueba de inspección la parte que lo haga actor o demandado deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los documentos que deban ser examinados.

Al ofrecer la prueba de inspección deberá de hacerse en sentido

afirmativo, fijando los hechos o las cuestiones que se pretenden acreditar.

Ejemplificando lo anteriormente dicho, al ofrecer la inspección, 1) debemos de señalar donde se va a desahogar; pudiéndose éste el departamento de personal e la empresa o establecimiento, el departamento de contabilidad, etc.; 2) el periodo que va a abarcar pudiendo ser este de un año hacia atrás a partir de la fecha de presentación de la demanda del mes equis de un año al mes equis del siguiente año; 3).- Precisar los documentos a inspeccionar; los referentes a las nominas de pago en cuanto a pago de salarios en cuanto a pago de horas extras, días festivos, etc.; documentos del seguro social, infonavit, SAR, etc.) 4).- Fijando los hechos que se pretenden probar, que le fueron pagados los salarios que reclama el actor, que estuvo inscrito y fueron cubiertas dichas cuotas obrero-patronales al seguro social, que fueron pagadas las aportaciones al infonavit y SAR, que dejo de laborar el trabajador en equis fecha etc.

Al admitir la junta la prueba de inspección deberá de señalar, día, hora y lugar para el desahogo, apercibiendo al oferente en caso de no exhibir los documentos se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se traten de probar.

El desahogo de dicha prueba corre a cargo del actuario adscrito quien deberá de levantar acta circunstanciada y constreñirse estrictamente a lo acordado por la junta respecto a las fechas, lugar y documentos a inspeccionar, en dicha acta comparecerán las partes (actor y demandado) quienes podrán intervenir y deberán de firmar el acta.

**V).- PERICIAL:** El perito es la persona que cuenta con conocimientos especiales en un arte u oficio, tanto en la teoría, como en la práctica y transmitirá la información requerida a la junta para que resuelva sobre determinados puntos de conflicto, pero siempre relacionados con los conocimientos que ostenta, debiendo

demostrar fehacientemente los mismos.

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, y al ofrecerse deberá de exhibirse el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En materia laboral la junta nombrará a los peritos cuando corresponda al trabajador y exclusivamente en tres casos:

- 1.- Cuando el trabajador no hubiese nombrado perito.
- 2.- Cuando el designado no comparece a la audiencia ni rinde su dictamen y
- 3.- Cuando el designado no comparece a la audiencia ni rinde su dictamen y

En el caso anterior es muy común que abogados que se dedican a defender trabajadores, solicitemos el auxilio de la junta para que ésta solicite a la Procuraduría general de justicia proporcione el perito requerido de los que se encuentran adscritos a ella.

En el desahogo de la prueba pericial cada parte presentará a su perito el día y hora que la junta determine, excepciones hecha en caso del trabajador que lo hará hasta el momento en que por oficio del procurador sea designado.

Una vez que comparece el perito deberá de protestar el cargo e inmediatamente deberá de rendir su dictamen, a menos que solicite nueva fecha para rendirlo.

Cada parte podrá formular las preguntas que desee a su perito quien deberá de constreñir su dictamen a ellas, una vez emitido el dictamen la contraria y los miembros de la junta podrán hacer preguntas a los peritos para constatar que



tiene los conocimientos necesarios para emitir dicho dictamen.

Cuando tanto actor como demandado ofrecieron peritos y estos se encuentran o existen discrepancias en sus dictámenes, la junta designará un nuevo perito que se le denomina “Tercero”.

El perito tercero en discordia que sea designado por la junta será el que en un momento dado se le conceda valor probatorio a su dictamen, dicho dictamen podrá tener relación con alguno de los dos anteriores.

A la junta le corresponderá darle el valor que corresponda hasta el momento de dictar resolución.

Los peritos deberán de practicar las investigaciones que sean necesarias para que de acuerdo a su leal saber y entender puedan dictaminar con la mayor libertad y amplitud que se requiere, se pueden ofrecer peritos en dactiloscópica, con el objeto de demostrar que las huellas dactilares asentadas en un documento corresponden o no al suscriptor o a quien se le imputan dichas huellas.<sup>19</sup>

También en grafoscopio, grafometría, grafología, las cuales estarán tendientes a demostrar si la letra o firma es de puño y letra de la persona que se le refuta o suscriptor.

Pericial en documentoscopia, para demostrar si el documento es verdadero o falso antiguo o reciente si concuerdan con la época que se manifiesta haberlo formulado, etc.

Periciales medicas, contables, en ingeniería y en general todas y cada una de las que sean necesarias para demostrar las acciones o excepciones que

---

<sup>19</sup> CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F. 1986.

plantee las partes y que sean tendientes a orientar e informar a la autoridad que va a dictaminar el laudo.

**VI.- INSTRUMENTAL:** Es el conjunto de actuaciones (son todas las audiencias que se han venido llevando en el tramite del juicio formado con motivo de la demanda inicial que interpuso el actor), que obran en el expediente y que conforman el motivo del juicio.

Esta prueba se ofrece con el objeto de que la junta al momento de dictar su laudo tomen en cuenta todas y cada una de las actuaciones que obran en el expediente del juicio.

### **3.3.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento; el dispositivo y el inquisitivo. Se caracteriza, el primero por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce, el segundo, en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.

Ahora bien, en el procedimiento laboral tiene cabida los dos sistemas, pues las Juntas, independientemente del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de la facultad de: ...Ordenar con citación de las partes, el examen de documentos objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad..."

Se debe aprobar aparentemente el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de que la afirmación o negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, 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 de los siguientes casos:

- I- Fecha de ingreso del trabajador.
- II- Antigüedad del Trabajador.
- III- Faltas de asistencias del trabajador.
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para la obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 Fracción III de la Ley;
- VI- Constancia de haber dado por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido.
- VII.- El contrato de Trabajo.
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.
- IX.- Pago de días de descanso obligatorio.
- X.- Disfrute su pago de vacaciones.
- XI.- Pago de las primas dominicales, vacaciones

y antigüedad.

XII- Monto y pago del salario.

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

XIV.- Incorporación y Aportación Nacional de la vivienda.

XV.- Aguinaldo, pago (no esta incluida en la ley).

XVI.- Otras prestaciones y condiciones de trabajo.

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega no tienen ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el trabajador.<sup>20</sup>

Efectivamente, si el patrón ofrece el puesto de buena fe sin modificarles al trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la "reversión de la carga de la prueba" y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad con la jurisprudencia de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación laboral o las causas de la rescisión imputable al patrón.

---

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

### **3.4.- FUNDAMENTOS LÓGICO-JURÍDICOS DE LA CARGA PROBATORIA DEL DESPIDO.**

El tema de la carga de la prueba del despido en el procedimiento laboral, presupone además de la garantía de la estabilidad o permanencia, que la litis se encuentra conformada con la afirmación del actor-trabajador de haber sido despedido sin causa justificada, y la respuesta del demandado en el sentido de que tal suceso no aconteció, sin que desconozca la existencia de la relación laboral con el demandante.

La actual jurisprudencia le atribuye invariablemente la carga probatoria en estos casos al demandado-patrón. Esto es, le impone la obligación de probar su negativa, de tal suerte que al no hacerlo y carecer el presidente de otros datos, éste se encuentra constreñido a tener por verdadera la versión de su contraparte, Sin embargo, salta a la vista que siempre se debe estar al principio lógico de que si se opone un hecho positivo a uno negativo, quien afirma el positivo debe probar de preferencia con respecto a quien sostiene el negativo.

Ante la imputación del actor-trabajador de haber sido despedido injustificadamente, el demandado generalmente contesta con alguna de las siguientes respuestas:

- a) Lo niega porque no existe relación laboral
- b) Se allana
- c) Ni lo acepta ni lo niega
- d) Lo niega porque el despido fue justificado
- e) Lo niega porque aduce que lo acontecido fue que se concluyó el contrato por tiempo o por obra determinada
- f) Lo niega porque la persona a quien se le atribuye carecía de facultades para ello
- g) Lo niega y agrega que a partir del día en que ubica el despido o

días anteriores, el actor-trabajador dejó de asistir.

h) Lo niega y aduce abandono por el actor-trabajador

i) Lo niega y agrega que el trabajador dejó de asistir en días posteriores a aquél en que ubica el despido

j) Lo niega porque el trabajador renunció

k) Lo niega porque el evento no se verificó

l) Lo niega lisa y llanamente

Conforme a la respuesta del patrón-demandado en la que niega el despido aduciendo que fue la conclusión del contrato para obra o tiempo determinado, inciso e), de igual manera, la fracción V del citado artículo le atribuye la carga probatoria. El actual contenido del art. 784 surge con la reforma procesal de 1980; la justificación de éste así como la de los diversos numerales 804 y 805, la encontramos en la respectiva exposición de motivos, en la parte en que afirma: “Durante muchos años se han involucrado en las diversas ramas del Derecho Procesal dos principios que, relacionados entre sí, no pueden ser considerados como idénticos: la obligación de quien afirma de probar los hechos a que se está refiriendo, como constitutivos de su acción, y la limitación de los casos en que el que niega está obligado a probar”. Este principio, cuando se aplica rígidamente, limita de manera considerable la actividad del tribunal, que en las sentencias o laudos debe formularse una idea clara y completa de los hechos que sirven de sustento a la aplicación de las normas en las sentencias o laudos.

En el aspecto inquisitivo al que tienden los Tribunales de Trabajo, como órganos del Estado destinados a impartir justicia con pleno conocimiento de los hechos, así como a evitar formulismos que han desaparecido incluso en el derecho privado, sobre la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I y 53, fracción III de esta ley; lo que en principio puede hacer mostrando el contrato de trabajo en el que se pactó dicha modalidad. Y, en el caso de la obra, que ésta ya

se terminó; sin embargo, tratándose del contrato por tiempo determinado la Suprema Corte ha establecido, que no basta haberse cumplido la fecha establecida para su conclusión sino que es menester demostrar que ya no subsiste la materia del trabajo.

Cuando el patrón-demandado niega el despido injustificado sin desconocer el vínculo laboral con el actor-trabajador-, le corresponde probar su negativa, revirtiendo la carga probatoria del despido, la cual permite, bajo ciertos requisitos, fundamentalmente el que se ha dado en denominar el ofrecimiento de trabajo de buena fe, es, imponerle la tarea de acreditar el despido injustificado que le atribuye al empleador, de tal suerte que de no cumplir con esta carga no se podría tener por cierto éste ni, por consiguiente, prosperaría la acción de indemnización constitucional o reinstalación por despido injustificado, enderezada en contra del patrón.<sup>21</sup>

Esta institución procesal, como se ha venido sosteniendo, es una creación jurisprudencial, ya que cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; luego, si el patrón niega que aquél tuvo lugar y le ofrece de nueva cuenta el empleo al trabajador, es porque nunca se generó dicha molestia o causa alguna para que el empleador lo despidiera, pues de haber existido ésta, difícilmente se entendería que deseara seguirlo teniendo como su trabajador.

Por tanto, merece mayor crédito la versión del patrón de que no existió despido, frente a la del trabajador que afirma lo contrario, de ahí que se establezca la presunción de “que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo”, y que de ésta se derive el traslado de la inicial carga probatoria del despido a cargo

---

<sup>21</sup> MACCISE SAADE LUIS. Guía practica de derecho procesal del trabajo, primera Edición, Editorial grupo editorial mexicano, México 2002.

del patrón hacia el trabajador. Además, como el ofrecimiento de trabajo en las mismas condiciones en que se encontraba con anterioridad a la fecha del despido hace que el contrato de trabajo subsista con todos sus efectos legales, si el obrero “pretende obtener las indemnizaciones provenientes del despido (indemnización constitucional, salarios caídos y prima de antigüedad), esto es, no acepta la reinstalación, existe la necesidad de demostrar este acto jurídico”, quedando a cargo del trabajador dicha demostración, ya que el ofrecimiento de trabajo es una figura propia del derecho laboral, creada por la jurisprudencia y consistente en la propuesta que en juicio hace el patrón demandado al trabajador actor para que éste se reintegre a sus labores por considerar que sus servicios son necesarios en la fuente de trabajo. Las características con que se ha dotado a dicha institución, son las siguientes:

a). Es una proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho, por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio.

b).- No constituye una excepción, pues no tiene por objeto directo e inmediato destruir alguna de las acciones intentadas ni demostrar que son infundados los hechos y pretensiones deducidas en juicio.

c).- Cuando es de buena fe, tiene el efecto jurídico de revertir sobre el trabajador la carga de la prueba respecto de la existencia del despido injustificado alegado.

d).- Siempre va asociado a la negativa del despido y, en ocasiones, a la controversia sobre algunos de los hechos en que se apoya la reclamación del trabajador, pues sin aquel requisito no puede estimarse que el patrón actúa de buena fe cuando primero separa a uno de sus trabajadores y posteriormente le ofrece que vuelva a su trabajo, ya que tal conducta, denota que la única intención



del oferente es la de revertir al trabajador actor la carga probatoria del despido injustificado que se alegó.

e).- Finalmente, para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo, no debe partir de fórmulas rígidas o abstractas, sino analizándolo en concreto, en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias relativas y todas aquellas situaciones o condiciones que permitan concluir, de manera prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, o bien, si tan sólo se persiguió burlar la norma que le impone la obligación de probar la justificación del despido.

En caso contrario (la no aceptación de la propuesta y/o no reinstalación), al margen de la acción intentada de indemnización constitucional o reinstalación, la determinación de haberse demandado el despido injustificado daba lugar a la condena de indemnización constitucional o a la reinstalación, según hubiere sido la acción intentada, y en ambos casos al pago de salarios caídos.

### **3.5.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO; LA REVERSION DE LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO.**

La institución procesal de la reversión de la carga probatoria del despido es una creación netamente jurisprudencial, que surge en los años cincuenta en la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y desde entonces hasta nuestros días se ha venido perfilando, fundamentalmente, al resolver dicha Sala y la ahora Segunda Sala de ese Máximo Tribunal 31 contradicciones de tesis relativas a este tópico.

En la actualidad están vigentes 40 jurisprudencias de nuestro más Alto Tribunal que versan sobre esta interesante y trascendental institución. A lo anterior se agregan más de 350 tesis aisladas, también sobre el tema, de los Tribunales Colegiados de Circuito generadas tan sólo durante la Octava y Novena Épocas del semanario judicial de la federación. Esto permite evidenciar que la comprensión de la reversión de la carga probatoria del despido no ha sido uniforme por los órganos jurisdiccionales ordinarios ni por los Tribunales de Amparo; y que a la fecha, su entendimiento y correcta aplicación son cuando menos complejos.

Respecto al ofrecimiento del trabajo no existe en la ley federal del trabajo disposición alguna que la regule, ni bibliografía que la analice metodológicamente, no obstante su enorme trascendencia y gran incidencia en los conflictos individuales, es considerada como una fórmula conciliatoria, y es condición indispensable para que surta la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador, que sea de buena fe, lo que implica el examen de la autoridad al momento de dictar el laudo de los términos y condiciones en que fue formulado, así como la calificación de sus circunstancias particulares y conducta procesal de las partes, siempre que no afecte los derechos adquiridos, no contraria a la ley, y en tanto se trate del mismo trabajador.

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.
- 3) Que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando.

El análisis de su naturaleza jurídica, sus particularidades, diversos supuestos, alcances y efectos de esta institución procesal es precisamente el

objeto de esta investigación, que por su origen y fundamento jurisprudencial, tiene que enfocarse a la luz de las resoluciones de los tribunales de amparo.

Para la calificación de la mala o buena fe del ofrecimiento del empleo debe atenderse a la conducta desplegada por las partes, y el trabajador observe las normas mínimas previstas por la ley laboral a favor de los trabajadores, por lo que es una conducta negativa del patrón que trae como consecuencia la consideración de que el ofrecimiento de trabajo se hace de mala fe, cuando no obstante que el patrón tiene conocimiento de que durante la relación de trabajo no se inscribió al trabajador ante el referido instituto, el empleador pretende continuar incumpliendo con esa obligación al omitir incluir esa prestación cuando se ofrece la reinstalación en el empleo.<sup>22</sup>

La carga de la prueba es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés, la doctrina delimita el concepto de carga y lo diferencia de la obligación al referirse al primero que señala, que en determinados casos la norma jurídica fija la conducta que es necesario observar cuando un sujeto quiera conseguir un resultado relevante, pero, a la vez, el sujeto es libre de elegir la conducta que mejor le parezca y por consiguiente también eventualmente en sentido contrario a lo previsto por la norma. Su inobservancia, sin embargo, no conduce a una sanción jurídica, únicamente provoca la no obtención ya que el resultado, generando una situación desventajosa para el sujeto del interés tutelado. En cambio, la obligación se caracteriza por el vínculo impuesto a la voluntad del obligado importa una ilicitud, en cuanto es violación de un mandato que no deja al obligado libertad de elección.

Cuando el trabajador demanda su reinstalación y afirma que ha sido despedido injustificadamente tiene a su favor la presunción de la certeza del destino, cuando este es negado por el patrón,

---

<sup>22</sup> TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989

Nuestra Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas, entre ellas la reforma procesal de 1980, en la cual se definió el tema de la carga probatoria. Se incluye la exposición de motivos en donde se puede observar el nuevo enfoque en materia de carga probatoria.

El tema de la carga de la prueba en materia de despido presupone, además de la garantía de estabilidad o permanencia, que la *litis* se encuentra conformada con la afirmación del actor-trabajador de haber sido despedido sin causa justificada y la respuesta del demandado en sentido de que tal suceso no aconteció, sin que desconozca la existencia de la relación laboral con el demandante. La ley y la jurisprudencia le atribuyen al demandado-patrón invariablemente la carga probatoria. Le impone la obligación de probar su negativa, de tal suerte que el no hacerlo constriñe al juez a tener por verdadera la versión de su contraparte.<sup>23</sup>

Las consecuencias de la aceptación del ofrecimiento de trabajo y su rechazo, no incide en la calificación de la propuesta, pero sí en el período a considerar para la cuantificación de la condena de los salarios caídos que trae aparejado el acreditamiento del despido injustificado aducido por el trabajador, ya que de aceptarse el ofrecimiento de trabajo a partir de esa fecha se cortan los salarios caídos, debiendo la junta, solo pronunciarse en relación con los emolumentos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta aquella en que se obtuvo el reingreso a la fuente de trabajo y en caso de rechazo del trabajador se le revierte la carga de la prueba del despido del que se duele, ya que patrón al ofrecer el trabajo, quiere que continúe la relación de trabajo, y en consecuencia se presume que no existió el despido.

---

<sup>23</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa,

Ahora bien, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, a mi parecer es primordial y 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 y 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 que venía desempeñando el trabajador, 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, y hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación, ya que al no calificar el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón, se estaría obligando al trabajador a reincorporarse a su fuente de trabajo con condiciones de trabajo inferiores o bien las que establece la Ley federal del trabajo, ya que el patrón para tratar de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador manifiesta que le ofrece el trabajo en las mismas condiciones o mejores pero la junta en ningún momento se cerciora que efectivamente esas condiciones eran las que antes del despido tenía el trabajador, por lo cual al requerir al trabajador sobre la aceptación o su rechazo queda en total indefensión en la caso que no se le estuviera ofreciendo el trabajo en las mismas condiciones que venía desempeñando ante del despido del que se duele, ya que los patrones siempre argumentan ofrecer el trabajo con le propósito de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador. Por lo cual me permito concluir en lo siguiente:

## CONCLUSIONES

Una vez desarrollado los diversos apartados de que se compone este trabajo de investigación y de análisis, una vez analizado el ofrecimiento de trabajo hecho al trabajador cuando ejercita una acción derivada del despido injustificado, debe concluirse de la siguiente manera:

**PRIMERA:** 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

3) Que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando.

Y en virtud de que la junta de Conciliación y Arbitraje, ha llevado a la practica que siempre requiere al trabajador para que sea reinstalado, sin calificar si la reincorporación al trabajo que se le ofrece es de buena fe o de mala fe, es decir, que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando, y no se encuentren controvertidas las condiciones de trabajo como lo es su categoría, jornada de trabajo, descansos, salario y prestaciones que lo integran, así como el plazo para su pago y que se le asignen los útiles o herramientas y maquinaria para realizar su trabajo, en tales condiciones es de concluir que la junta de conciliación y arbitraje, antes de requerir al trabajador para que acepte o rechace el ofrecimiento de trabajo es decir sea reinstalado, lo califique provisionalmente, si el ofrecimiento es de buena fe o de mala fe, y en caso de que sea calificado de buena fe 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, y hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador revierte la carga probatoria del despido del trabajador, ya que en todo caso contrario estaría obligando al trabajador aceptar la reinstalación a su fuente de trabajo sin tener la incertidumbre de que efectivamente se ofrece el trabajo en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando.

**SEGUNDA.-** El ofrecimiento de trabajo actualmente es una figura que la mayoría de las veces se utiliza por la parte patronal, no para continuar con la relación o contrato de trabajo sino para revertir de la carga probatoria del despido, hoy por hoy, bajo mi personal punto de vista, debe ser reformada e incluida en la legislación laboral y que se apegue a los requisitos de procedencia que establecen los criterios jurisprudenciales que se mencionaron en la conclusión que ante cede y que la junta califique dicho ofrecimiento antes de reinstalar al trabajador a su fuente de trabajo y no hasta que emita el laudo correspondiente.

**TERCERA.-** La figura jurisprudencial de la que se deriva de la reversión de la carga probatoria del despido carece técnicamente de justificación como fuente integradora de la ley, los fundamentos jurídicos en que se sustenta dicha jurisprudencia resultan ingenuos y apartados de la realidad, amén de que notoriamente incurren en defectos de lógica y en la praxis no cumplen con las expectativas de justicia que motivaron su creación.

Después de más de sesenta años de vigencia, de la jurisprudencia en cuestión, podemos afirmar que es una figura de la cual se ha beneficiado primordialmente el patrón, que hacen nugatorios los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, y que nació con el defecto de que la conducta posterior del patrón de despedir de nueva cuenta al trabajador, una vez que ha sido

reinstalado con motivo de la aceptación del ofrecimiento de trabajo, lo cual revela de su mala fe, en virtud de que no es calificado previamente dicho ofrecimiento, ya que a estricto derecho cuando el patrón demandado, no desconoce el vínculo laboral, le corresponde la carga probatoria con respecto al despido aducido por el actor-trabajador.

**CUARTA.-** El gran cúmulo de jurisprudencias y tesis que se han elaborado en torno al ofrecimiento de trabajo, la han hecho compleja y poco entendible, amén de que por su naturaleza ha favorecido la multiplicación de los juicios laborales y, por vía de consecuencia, también de los juicios de amparo.

**QUINTA.-** Dada la carencia de disposiciones legales que presenta la ley laboral, la suprema corte de justicia de la nación atreves de diversas jurisprudencias y ejecutorias ha tratado de llenar los vacíos sobre la carga probatoria del despido, por ende es de plena justicia y de sana lógica se debe reformar la Ley federal del Trabajo en torno la calificación del ofrecimiento del trabajo previamente a la reinstalación del trabajador en su fuente de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Guillermo CABANELLAS, Compendio de derecho del trabajo, Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 2.- Keheier, Ingelmo CARRO, Historia social del trabajo. 7a. ed., Bosch, Barcelona, 1986.
- 3.- Paul JANET, Orígenes del socia fisino contemporáneo, EJEA, Buenos Aires, 1945.
- 4.- Manuel ALONSO OLEA, El trabajo como bien escaso, Civitas, Madrid, 1995.
- 5.- Eduardo R. STAFFORINI, Derecho procesal social, TEA, Buenos Aires, 1995.
- 6.- Luigi DE LITALA, El contrato de trabajo (trad. Santiago Sentís Melendo), López Echegoyen, Buenos Aires, 1946.
- 7.- Rafael DE PINA, Derecho procesal del trabajo, Botas, México, 1952
- 8.- Alberto TRUEBA URBINA, Nuevo derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1982.
- 9.- Johannes SCHEREGLE, “La conciliación en América Latina”, en Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, México, 1980,
- 10.- José MONTENEGRO BACA, La jornada de trabajo y los descansos remunerados, se., Lima, 1959.
- 11.- Ernesto KROTOSCHIN, Instituciones del derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1947.

12.- Néstor os BUEN Loz.No, Derecho procesal del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1964, p. 88.

13.- Joaquín Escriche, diccionario jurídico, de legislatura y jurisprudencia, A. Bouret e hijos, Madrid, 1878.

14.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, Edición 1996, México.

15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9a Edición, Editorial Trillas, México 2003.

16.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales 2a Edición, Editorial Trillas, México 19882003.

17.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F.1986.

18.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

19.- MACCISE SAADE LUIS. Guía practica de derecho procesal del trabajo, primera Edición, Editorial grupo editorial mexicano, México 2002.

20.- TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989

21.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa,

## LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Anaya, S. A. México  
1999

Lev Federal del Trabajo comentarios y Jurisprudencia- Quinta Edición, Editorial  
Sista, 1994.

Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada, Baltasar Cavazos  
Flores 31ª Edición, Editorial Trillas, 2002.

IUS 2007, Jurisprudencia y Tesis, Junio 1917- Junio 2007, Suprema Corte de  
Justicia de la Nación