



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

CAMPUS ARAGÓN

**“NECESIDAD DE LEGISLAR LA FIGURA DEL
OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN MATERIA
LABORAL”.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:**

NALLELY ITZEL RAMIREZ REGINO

ASESOR:

LIC.FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO

SAN JUAN DE ARAGÓN, MÉXICO 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A LA UNAM, Máxima casa de estudios, por abrazarme durante mis años de estudiante, de la cual siento un gran orgullo y respeto.

A MIS PADRES, que con su ejemplo, respeto y amor han sido y serán mi mayor fortaleza, por darme las herramientas para poder forjar mi camino, por saber orientar mi vocación y porque sin ustedes esta meta no se hubiera cumplido.

A MI HERMANO, compañero de todo mi vida, porque tu ejemplo me invita a no conformarme nunca.

A LUIS GONZALEZ AGUILAR, por ayudarme incondicionalmente, por tus enseñanzas, por tu paciencia por ser mi amigo.

A MIS AMIGOS, Paola, Angélica, Susan, Erika, Arturo, Jennie, por sus consejos y los momentos inolvidables gracias Víctor por aguantar el ritmo incansable de mis días.

A MI FAMILIA, que han sido la inspiración para superarme y ser mi motor gracias por tanto amor.

“Como hijo del Pueblo, nunca podría olvidar que mi único fin debe ser siempre su mayor prosperidad. . .”

Benito Juárez.

“NECESIDAD DE LEGISLAR LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN MATERIA LABORAL”

INTRODUCCION	I
---------------------	----------

CAPITULO I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1.1 Orígenes del Derecho Laboral en México.	1
1.2.3 Época Pre Independiente	1
1.1.2 La Colonia	2
1.1.1 La Epoca Pre Independiente	3
1.2 Evolución del Derecho Laboral a partir de la Constitución de 1857.	3
1.3 Efectos de la Revolución Mexicana en la Legislación en materia laboral.	6
1.4 Origen del Artículo 123 Constitucional.	12
1.5 La primera Ley Federal del Trabajo.	17
1.6 Ley Federal del Trabajo de 1931.	17
1.7 Reformas Procesales de 1980.	20

CAPITULO II

PROCESO LABORAL

2.1 Concepto.	24
2.2 Naturaleza Jurídica.	26
2.3 Principios Procesales.	28
2.4 Procedimiento Ordinario	34
2.4 Carga de la Prueba.	47

CAPITULO III

ANALISIS DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

3.1 Concepto.	53
3.2 Naturaleza Jurídica.	54
3.3 Formas y Términos.	58
3.4 Criterios de Calificación.	65
3.5 Fin y Efectos.	83

“NECESIDAD DE LEGISLAR LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN MATERIA LABORAL”

CAPITULO IV

FALTA DE LEGISLACION DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

4.1 Trascendencia de la Figura del Ofrecimiento de Trabajo.	88
4.2 Regulación de la Figura del Ofrecimiento de Trabajo.	91
4.3 Criterios y Jurisprudencia en relación a la figura del Ofrecimiento del Trabajo.	95
4.4 Efectos de la falta de legislación de la figura del Ofrecimiento de Trabajo.	104
4.5 Propuesta Legislativa.	108
CONCLUSIONES	109
FUENTES CONSULTADAS	114

INTRODUCCION

El presente trabajo encuentra su justificación en el estudio de la Institución del Ofrecimiento del Trabajo como figura de gran importancia y relevancia en el desarrollo y resultado del procedimiento laboral específicamente en lo que respecta a los conflictos individuales, toda vez que a pesar de la enorme trascendencia que tienen dicha figura esta no se encuentra regulada de forma determinada en la Ley Federal del Trabajo lo cual trae como consecuencia un vacío jurídico mismo que contrasta con la incidencia del Ofrecimiento de Trabajo en la mayoría de los juicios cuya controversia gira en torno a un despido injustificado.

La finalidad de la regulación del Ofrecimiento de Trabajo en materia Laboral, tema central del presente trabajo, tienen una trascendencia específica en virtud de la importancia de dicha figura en la práctica y uso de la misma en el procedimiento laboral ya que pese a que dicha trascendencia no se encuentra regulada ni determinada en la legislación laboral actual y es un tema que pocos autores han abordado de forma específica y detallada, el estudio y análisis requiere ser reforzado con una adecuada inclusión como figura jurídica en la Ley Federal del Trabajo en donde se reconozca su importancia, alcances y elementos, objetivo que se busca en el desarrollo y conclusiones del presente trabajo.

CAPÍTULO I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1.1. ORIGENES DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO

La evolución histórica del derecho del trabajo en nuestro país, tiene muchas vertientes, más sin embargo siempre se ha enmarcado, por tintes violentos y luchas sociales en busca de la liberación del yugo de la esclavitud y la explotación, dando como resultado lo que hoy es nuestra actual legislación laboral que es la Ley Federal del Trabajo , derivada del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su respectivo apartado "A", dicha Ley es considerada como una conquista de los derechos laborales, aunque diversos puntos de vista consideran a dicha Ley obsoleta y fuera del contexto del devenir de la vida actual, por lo que dicha evolución no ha culminado, pero esperemos que se dejen de lado los antecedentes negativos que preceden la evolución del Derecho del Trabajo en México.

1.1.1 LA ÉPOCA PREHISPANICA

Previo a la llegada de los españoles a nuestro territorio, la organización de los diversos grupos que poblaban dicho territorio, era variada más sin embargo tenían coincidencias uniformes pues las actividades principales eran la agricultura y el comercio, de la primera de las mencionadas nacen los llamados Macehuales, "que eran gente *común y menuda*, quienes sostenían con su trabajo diario a los otros componentes de la sociedad. Eran también numerosos y cultivaban para su propio mantenimiento y trabajaban en labores colectivas, para sostener los templos, las guerras, los señores e inclusive para pagar el tributo, mas sin embargo pese a ser la agricultura la actividad principal, no era su único quehacer, los hombres de cada

casa estaban a cargo de su construcción y reparación y se ocupaban igualmente de proveer leña y algunas tareas artesanales, destinadas a uso domestico, en la proximidad de los lagos pescaban y atrapaban aves acuáticas y donde era accesible cazaban o entrampaban animales cuya carne, pieles, plumas o pelo se empleaban en el hogar. Las mujeres mantenían aseada la casa y se encargaban de hacer y asear la ropa; preparaban la comida, atendían a los niños muy pequeños, cuidaban el huerto familiar de especias, condimentos y remedios y, al igual que los varones estaban a cargo de artesanías para su uso propio, como la alfarería más simple.”¹

1.1.2 LA COLONIA

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias que buscaban proteger a los nativos americanos.

En estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo, si bien es cierto que estas Leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.

Trueba Urbina opina al respecto: Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las Leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de las indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario. Lo cual pone en evidencia la total desprotección en la que se encontraba el derecho de la clase trabajadora en la

1. MANRIQUE, Leonardo, “La Civilización del México Antiguo”, Publicaciones del CNCA, México, 1992, p. 88.

época colonial, pues imperaba la esclavitud como estilo de vida más que como clase social en relación a la clase trabajadora.

1.2.3 ÉPOCA PRE INDEPENDIENTE

Antes de iniciarse la revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española. Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

Por lo que el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Azorena.

Con posterioridad a las etapas antes descritas, continuamos analizando la evolución del derecho del trabajo en México, por medio de los respectivos temas que preceden y en los cuales se desarrollan las etapas que dan como resultado, como se menciona en líneas anteriores la constante transformación del derecho social a través de la lucha cotidiana disputa que pensamos aun no ha culminado.

1.2 EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN

DE 1857

La Revolución de Ayutla inicia la segunda de las tres grandes Luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la

justicia para sus hombres. El signo que distingue esta Lucha se basa en el pensamiento individualista y liberal, que consideraba como punto más importante poner fin a la dictadura personalista y nefasta de Santa Ana. Juan N. Álvarez y Comonfort, arrojan del poder al dictador y convocan a un Congreso Constituyente, que se reúne en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857 que dio por resultado la Constitución Mexicana de 1857 (septiembre de 1857, en cuyo artículo 5º. antecedente y origen del artículo 123 de la Constitución de 1917, se disponía lo siguiente: *Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.*

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, pero sus autores desaprovecharon el momento histórico para dar nacimiento al estatuto de los trabajadores, no obstante que Ignacio Ramírez (el Nigromante) reprobó a la Comisión Dictaminadora, y trató de evitar el olvido de los grandes problemas sociales. Su voz es la primera que se levantó a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, proponiendo la aprobación de una Legislación adecuada para resolver los graves problemas de los trabajadores. Por su parte Ignacio L. Vallarta expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la conveniencia de evitarla, pero todo quedó en un estatuto que simplemente convertía al Estado en espectador de los problemas sociales.

El triunfo de los Liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. Juárez entra a la Ciudad de México el 11 de enero de 1861 después de haber dictado en su peregrinar por la República, las leyes de nacionalización de los bienes eclesiásticos (12 de julio de 1859), de matrimonio civil (23 de julio de 1859), orgánica del registro civil (28 de julio de 1859), y otras que en conjunto son conocidas como las Leyes de Reforma

Juárez no puede sin embargo, consolidar la República, debido a los planes de expansión imperial de Napoleón III, quien envía al Archiduque Maximiliano de Habsburgo y a la Emperatriz Carlota, para establecer en el país, con el apoyo de los conservadores, un imperio que concluyó en el cerro de las Campanas, el 19 de junio de 1867.

Maximiliano de Habsburgo, resultó no obstante más liberal que los hombres que le ofrecieron la corona ilusoria en el Castillo de Miramar. El 10 de abril de 1855 suscribió el estatuto provisional del imperio, que prohibió los trabajos gratuitos y forzados, y ordenó que los padres o tutores debieran autorizar el trabajo de los menores. El 10 de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en la que se establece; Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que presten sus servicios; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo.

La guerra impidió al jurista Benito Juárez dictar las leyes que México requería, sin embargo, en la última etapa de su vida produjo las siguientes: El Primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 13 de diciembre de 1870 que declaraba que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por lo que el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre; el día 1 de abril de 1872 entró en vigor el Código Penal y el 18 de julio del mismo año muere el Presidente Juárez. Desgraciadamente, los redactores del Código Penal, imbuidos del espíritu individualista y liberal burgués europeo, estamparon en el artículo 1925 la pena de arresto hasta por tres meses a quienes emplearan de cualquier modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Esta disposición hacía nugatorios los derechos de asociaciones profesionales y de huelga.

1.3. EFECTOS DE LA REVOLUCION MEXICANA EN LA LEGISLACION EN MATERIA LABORAL.

Para esta época laten ya en las proclamas y manifiestos de Ricardo Flores Magón, las inconformidades de todos los mexicanos que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del Gral. Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. El documento de mayor significación lo constituyen el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Laboral Mexicano que suscribieron en San Luis Missouri el 10 de julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalio Bustamante. Constituyendo dicho documento el primer mensaje de derecho social a los obreros mexicanos y reclama entre otras cosas, las siguientes:

Establecimiento de la jornada de 8 horas de trabajo y de un salario mínimo proporcional; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; prohibición absoluta del empleo de niños menores de 14 años; establecimiento de condiciones de seguridad e higiene en las minas, fábricas y talleres; pago de indemnización por accidentes de trabajo; pago del salario en efectivo y prohibición de imposición de multas a los trabajadores o descuentos sobre su jornal; obligación de las empresas para no aceptar sino una minoría de extranjeros y pago igual al mexicano y al extranjero que realicen trabajos similares; obligatoriedad del descanso dominical.

El partido Liberal mexicano ejerció una gran influencia para el nacimiento de La Revolución Mexicana; los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan ya un estado patológico.

La unión sindical de los trabajadores los colocaba en un camino de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social. El Porfiriato recurrió a la represión y a la violencia, fundamentalmente en las huelgas de Cananea y de Río Blanco, y el periódico del partido liberal 'Regeneración' se convertía en el periódico revolucionario por antonomasia.

La Huelga de Cananea, en Cananea, estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal 'humanidad', a fines de enero de 1906 por iniciativa de Manuel M. Dieguez, y se constituyó en ronquillo, el club Liberal de Cananea, organizaciones que se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

El 28 de mayo de 1906 los miembros de la unión liberal se reunieron en sesión secreta y decidieron realizar un mitin el día 30 del mismo mes y año en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros de la Compañía Minera, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación de que eran objeto.

En la noche del 31 de mayo de 1906 estalló La huelga en la mina "Over Sight", por lo que el propietario de la compañía minera, demandó en su auxilio la intervención del gobernador del estado de Sonora. En las primeras horas de la mañana del día 1º de junio de 1906, más de 200 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Sus peticiones básicas eran las siguientes:

Queda el pueblo obrero declarado en huelga; se exige la destitución del mayordomo; el sueldo mínimo del obrero será de \$5.00 por 8 horas de trabajo; en todos los trabajos de la empresa se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros; todo mexicano, tendrá derecho a ascenso, según sus aptitudes.

La Huelga de Río Blanco.- Con anterioridad a la huelga de 1907, 105 obreros de Río Blanco habían manifestado su espíritu de rebeldía en tres movimientos que se suscitaron, el primero en 1896, en 1898 el segundo y el 28 de mayo de 1903 el último, que ya recibió el nombre de huelga.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la acción socialista de los trabajadores hilanderos. A mediados de 1905 el trabajador Manuel Ávila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira propusieron y lograron la creación de una agrupación denominada, Gran Círculo de Obreros Libres, que nace en junio de 1906 con su órgano de publicidad Revolución Social.

Las fábricas de hilados y tejidos se encontraban establecidas en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. El 4 de diciembre de 1906 los industriales de Puebla ordenaron publicar “El Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón” documento que sentaba las bases de opresión a que quedaban sometidos los obreros del ramo.

La publicación de este reglamento generó un movimiento de huelga en las fábricas de Puebla y Atlixco, que fue contrarrestado por un paro general ordenado por el Centro de Puebla, en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores con la pretensión de dominar a las fuerzas proletarias en su primer intento de asociación sindical. La protesta obrera no se hizo esperar por lo que se inició nuevamente la lucha entre los dueños del capital y los desposeídos.

Los industriales textiles y los trabajadores, sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, en un último intento de que el dictador hiciera justicia a los trabajadores. El 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del Gral. Porfirio Díaz les había sido

favorable. El gran círculo de obreros libres convoca el domingo 6 de enero de 1907, a sus agremiados a una asamblea que se realiza en el teatro "Gorostiza" de Puebla, y los trabajadores al darse cuenta de que el laudo presidencial constituye una burla sarcástica a sus intereses, acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1º del laudo arbitral. El día 7 de enero se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío y se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, de donde tomaron lo que necesitaban y prendieron fuego al establecimiento; se dirigieron con posterioridad a Nacozan y Santa Rosa poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. La muchedumbre gritaba en un primer esbozo de la revolución "Abajo Porfirio Díaz y viva la Revolución Obrera". El corolario de este movimiento fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el Coronel Rosalino Martínez en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos el orden fue restablecido; se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a los que no les quedó más remedio que obedecer y cumplir.

Tres años más tarde la revolución había triunfado y el dictador abandonaba el país en el Vapor Ipiranga. El Porfiriato con sus brutales procedimientos políticos propició así el advenimiento de la revolución mexicana.

Francisco I. Madero lanza el 5 de octubre de 1910 el "Plan de San Luis", en cuyo artículo 7º señala el 20 de noviembre como fecha para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz. La revolución estalla en la fecha programada y triunfa.

Al triunfo de la revolución el señor Madero resultó electo Presidente de la República y como primer paso social expide el decreto del Congreso de las Comunas de 13 de diciembre de 1911 que crea la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de

Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre capital y trabajo. También promulgó la formación del contrato y derechos de la industria textil en 1912 y resuelve más de 60 huelgas a favor de los obreros. El 25 de septiembre de 1912 envía a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley que crea un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles; en esta iniciativa se suscribieron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, habiendo destacado por su actuación obrerista los diputados Heriberto Jara, Jesús Urueta, José María Lozano y José Natividad Macías.

Víctimas de la traición de Victoriano Huerta, el 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente Madero y el Vice Presidente José María Pino Suárez, desencadenándose la revolución constitucionalista de Venustiano Carranza, entonces gobernador del estado de Coahuila,

Carranza firma en la Hacienda de Guadalupe, Coah., el 26 de marzo de 1913 el “Plan de Guadalupe”, en el que se desconoce al usurpador Victoriano Huerta y a los poderes legislativo y judicial de la Federación. El Primer jefe del Ejército Constitucionalista fija su ideario social en un discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en el salón de Cabildos de Hermosillo, Sonora; en donde afirma: “nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicadora y social”.

Después de tremenda lucha triunfó la revolución constitucionalista pero entonces se inician discrepancias entre los altos jefes de la revolución que originan una nueva lucha. La revolución se dividió en tres grupos: Uno encabezado por el primer jefe del ejército constitucionalista; otro por el Gral. Francisco Villa, Jefe de la División del Norte, y otro por el Gral. Emiliano Zapata y sus agraristas del estado de Morelos.

De acuerdo con el Plan de Guadalupe, Carranza convocó a una convención que se instaló el 10 de octubre de 1914 en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; como surgieron dificultades entre los grupos revolucionarios, la convención se traslada a Aguascalientes en donde quedó prácticamente en poder del Gral. Villa. En esta convención se designa Presidente Provisional de la República al Gral. Eulalio Gutiérrez, lo que dio origen a una nueva lucha entre los revolucionarios. Venustiano Carranza se instala en el Puerto de Veracruz y expide las leyes sociales de la revolución, actitud en la que es seguido por los gobernadores de los estados, produciéndose así la legislación preconstitucional en materia de trabajo.

Para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. El derecho del trabajo nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo en el cual el trabajador será elevado a la categoría de persona.

Las principales leyes y decretos que precedieron a la constitución de 1917 fueron los siguientes: El 8 de agosto de 1914 se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impone el descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción en los salarios; el 15 de septiembre del propio 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto que fija los salarios mínimos; el 19 de septiembre, el estado de Tabasco, fija los salarios mínimos y reduce a 8 horas la jornada de trabajo; en Jalisco Manuel M. Dieguez expide un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones y el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publica en Jalisco la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista que después es superada por la Ley del 28 de diciembre de 1915, que establece jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos

en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz, y el 19 del mismo mes el gobernador Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia e influencia fue grande en toda la República; en 1915 también en Veracruz se expide la Primero Ley de Asociaciones de la República; en Yucatán, Salvador Alvarado expide en el año de 1915 las leyes que se conocen con el nombre de 'las cinco hermanas': Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; ésta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución.

“En 1916 el gobernador de Coahuila Gustavo Espinosa Míreles, publica una ley sobre accidentes de trabajo y ordena que en los contratos de trabajo se consignen normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este tema”² por ultimo, Venustiano Carranza comprendiendo la fuerza creciente del movimiento social, anuncia el 12 de diciembre de 1914 la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo; de esta manera se publica la Ley de Relaciones Familiares, que establece la igualdad entre el hombre y la mujer e introduce el divorcio; la ley del 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la Reforma Agraria, y el 14 de septiembre de 1916 convoca Carranza al pueblo de México para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinará el contenido futuro de la Constitución.

1.4 ORIGEN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El primer proyecto de Constitución, produjo una profunda decepción pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada. El

2. DAVALOS José, “Derecho del Trabajo I”, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 61.

artículo 27 remite la Reforma Agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

En el mes de diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, del proyecto, que en su origen era prácticamente igual al artículo 5º, de la Constitución de 1857, con el solo agregado de limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5º, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, así como de igual manera consignó el descanso semanal:

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen pues el proyecto del artículo 5º. No trazaba las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo. Los viejos sostenedores de la teoría constitucionalista que afirmaba que en un sistema federal, no corresponde a la norma fundamental del estado, establecer disposiciones en materia de trabajo, facultad que habría de delegarse a las entidades federativas, chocó con las ideas revolucionarias y socialistas de los diputados obreros, y de aquellos, que sin serlo, pugnaban porque en la nueva constitución hubiere ya una declaración formal de los derechos básicos del trabajador. En el debate sobresalen las intervenciones de Fernando Lizardi, emérito catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, en cuyo discurso está la idea fundamental del artículo 123, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo; ese señalamiento era absolutamente indispensable para los trabajadores. Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, que pretendía limitar el contenido de las constituciones al reconocimiento a los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos; Froilán O. Manjares insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las

cuestiones de trabajo y Alfonso Cravioto concibió la idea del Derecho Constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Venustiano Carranza comprendiendo que la decisión de la asamblea, estaba prácticamente adoptada, decidió adelantarse y comisionó al Lic. José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. El propio Macías redacta un proyecto en compañía de Pastor Rouaix, del Lic. Lugo y del diputado De los Ríos, turnándose un proyecto final a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó varias disposiciones y adicionó otras y después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, dando paso a la primera declaración de derechos sociales en el mundo. El título 60 denominado: Del Trabajo y de la Previsión Social, quedó constituido con el texto del artículo 123, que facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

De esta forma el artículo 123 constituye la primera carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

Como se dijo con anterioridad, la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones que obligaron a los constituyentes a cambiar de opinión:

a) La convicción de que una disposición en tal sentido contrariaba el sistema federal:

b) El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por lo anterior, el párrafo introductorio del artículo 123 facultó al Congreso de la Unión a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo. Fundadas en las necesidades de cada región.

La disposición Constitucional en tal sentido, produjo en las entidades federativas un conjunto de leyes expedidas en el lapso de 1918 a 1928. Las más importantes son las siguientes:

a) El 14 de enero de 1918 el estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, primera de la República y primera de nuestro Continente que se completó con la Ley del 18 de junio de 1824, que sirvió de modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y de precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley del trabajo de Veracruz estableció el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga y sus normas sobre el salario y condiciones de trabajo, contribuyeron a la elevación de las formas de vida del trabajador.

b) El 2 de octubre de 1918, Felipe Carrillo Puerto expide la Ley del trabajo de Yucatán, siguiendo en términos generales a la de Veracruz. El 16 de septiembre de 1926, Álvaro Torres Díaz modifica esta Ley, fundamentalmente en materia sindical y de huelga.

c) En el Distrito y Territorios Federales, un decreto del Presidente Carranza de 1927 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal; en 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 se dicta un decreto

sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales; en el año de 1918 se discutieron dos proyectos sobre accidentes de trabajo y en 1919 uno que reglamentaba el derecho obrero a una participación en las utilidades de las empresas.

d) El 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo Federal emitió un decreto, mediante el cual se creaban la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, que reservaban a la jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria Minera, Petrolera, Textil y de Ferrocarriles, proceso que concluyó al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas federales y las Locales.

El enjambre de leyes que la Constitución de 1917 que se produjo en las entidades federativas, dio lugar a un fuerte movimiento cuya tendencia era conseguir que el tratamiento a los trabajadores fuera igual en toda la República, además de que los problemas colectivos que abarcaban a dos o más entidades federativas, no podían solucionarse con eficacia, en virtud de que la facultad Legislativa en materia de trabajo, estaba dividida entre la Federación y sus estados subordinados.

En vista de lo anterior, el Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y a las Locales mediante una distribución de competencias; de esta manera se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

1.5. PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de Leyes del Trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto el artículo 27 Constitucional, concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia deberían de ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia en sus decisiones fuera de su jurisdicción. “Ante esta situación el 6 de Septiembre de 1929, se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y se adoptó la solución de una sola Ley Federal del Trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación corresponderá a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma, de este modo se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo que puso fin a las irregularidades expuestas.”³

1.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, que dan como resultado la Ley que a continuación analizaremos, previo repaso de los proyectos antes aludidos.

³ DAVALOS José, “Derecho del Trabajo I”, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 72.

Durante la presidencia interina del Lic. Emilio Portes Gil, se reunió en la ciudad de México el 25 de noviembre de 1928, una Asamblea Obrero Patronal, que presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente concreto de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional, e inmediatamente después Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique Del Humeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, proyecto que encontró una fuerte oposición en virtud de que establecía la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas. Al que disfrazó como un arbitraje semi-obligatorio, porque si bien la Junta debería arbitrar el conflicto, no podían los trabajadores negarse a aceptar el Laudo.

Dos años después se redactó un nuevo proyecto con la participación principal del Lic. Eduardo Suárez, en donde se cambió el nombre de Código por el de Ley Federal del Trabajo , proyecto que finalmente fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Durante 39 años estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo , período en el que reiteradamente fue reformada y adicionada. Dentro de las reformas y adiciones más importantes se pueden señalar las siguientes:

- a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- b) El 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

c) El 7 de octubre de 1940 se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

d) En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

e) El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Paralelamente a las disposiciones de la Ley, el Ejecutivo ha creado otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales en la aplicación de la justicia laboral.

Entre ellos se encuentran los Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social, los reglamentos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Higiene del Trabajo y el de Habitaciones para Obreros, el cual fue sustituido por las disposiciones de la ley de 1970 ya reformadas.

Durante la época Cardenista, se destaca fundamentalmente la Lucha dentro del movimiento obrero por constituir una central que rompiera con la fuerza de la CROM comandada por Luis N. Morones. De esta manera Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, crean la organización obrera más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que nace en el año de 1936 (28 de febrero de 1936). Influenciada por el pensamiento filosófico marxista de Vicente Lombardo Toledano, la CTM en su declaración de principios afirma que la sociedad burguesa

se apoya en el fascismo para subsistir, propone la nacionalización del trabajo y la capacitación, como medios para lograr la transformación social.

Plantea que la huelga general revolucionaria será el medio que los trabajadores empleen en contra de cualquier dictadura. El primer Comité Ejecutivo Nacional de La CTM estuvo integrado por Vicente Lombardo Toledano como Secretario General; Juan Gutiérrez, Secretario de Trabajo y Conflictos; Fidel Velásquez, Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos; Carlos Samaniego, Secretario de Finanzas; Pedro A. Morales, Secretario de Acción Campesina; Francisco Zamora, Secretario de Estudios Técnicos y Miguel A. Velasco, Secretario de Educación y Problemas Culturales.

En 1947 la CTM expulsa a Vicente Lombardo Toledano y toma el mando de la central Fidel Velásquez.

La tendencia hacia un capitalismo cada vez más franco, se inicia el 1^o de diciembre de 1940 en que toma posesión como Presidente de la República el Gral. Manuel Ávila Camacho y se consolida en el gobierno que preside Miguel Alemán y que abarca el sexenio de 1946 a 1952.

1.7 REFORMAS PROCESALES DE 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de Diciembre del 1979, la Ley Federal tuvo importantes reformas en los títulos quince y dieciséis, también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adiciono el artículo 47 con do párrafos finales. Las reformas entraron en vigor el primero de mayo del año 1980.

La Ley de 1931, destinaba su título noveno, a la regulación de los procedimientos ante las Juntas (del artículo 440 al 648), comprendiendo diversos procedimientos,

como son el de recusación, el de conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, y Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. El de las providencias precautorias, el de los conflictos de orden económico, de las tercerías, el de la ejecución de los Laudos, asimismo procedimientos relativos a la fijación de salarios mínimos en los que la Junta intervenía.

El autor Pedro Cervantes Campos, opina de estos procedimientos lo siguiente:

Podría considerarse que la ley de 1931, contiene procedimientos de carácter administrativo, que encomienda a las autoridades de trabajo y procedimientos que regulan la tramitación de conflictos ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además de la anterior caracterización de dichos procedimientos con la que estamos de acuerdo, también en su momento se criticaba el aspecto procedimental de esta ley por el hecho de la ausencia de disposiciones expresas.

Respecto a la forma de ofrecer las pruebas y desahogarlas, originó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicaran las reglas del derecho común, estableciendo costumbres procesales que si bien estaban legitimadas por el artículo 16 de la propia ley, lo cierto es que su abuso contrariaba, la intención del legislador de resolver los conflictos de trabajo, mediante reglas distintas a las del derecho procesal común.

Sin embargo la nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, no resolvía estos problemas procesales ya que salvo contadas excepciones, esa ley conservó en su integridad las disposiciones de la ley de 1931. Es verdad que los cambios fundamentales que se introdujeron en la nueva legislación se orientaron sobre todo, a una mejoría relativa de las condiciones de trabajo, y en la ratificación del derecho de los trabajadores a tener casa-habitación, que más tarde fue sustancialmente modificado con la creación del INFONAVIT.

A través de la reforma procesal que entró en vigor el primero de mayo de 1980, a la Ley Federal del Trabajo , se cristalizó uno de los mas importantes aspectos de la Legislación Laboral en su larga marcha expansiva, esto es crear un instrumento avanzado distinto al civil, para la aplicación de las normas de trabajo, con ella la Ley Federal del Trabajo de 1970, dejo de ser a mi juicio una obra inconclusa.

El maestro Néstor de Buen Lozano, con su profunda visión que lo caracteriza comenta esta reforma con las siguientes palabras:

Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Con motivo de la citada reforma, se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1980, los rasgos mas sobresalientes de esta reforma se encuentran los siguientes: En el capítulo primero, se expresan los principios generales del derecho procesal del trabajo mexicano, por otra parte se simplifica el procedimiento laboral a través de la concentración procesal, mediante la reunión en una sola audiencia de las etapas de Conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en la Ley de 1931, estas etapas se desenvolvían en tres audiencias; se establece también en el artículo 784 una nueva distribución de las cargas probatorias, nuevas reglas en materia de representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, un aspecto sumamente novedoso lo construye, la obligación de las Juntas de subsanar las deficiencias contenidas en el escrito de demanda, completando las ineficiencias previniendo al actor para ello (artículo 685).

Hemos destacado los aspectos positivos de la reforma, sin embargo existen cuestiones que han sido criticadas, como las siguientes:

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo, puede decirse que ha sido útil.

CAPITULO II

PROCESO LABORAL

2.1 CONCEPTO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Existen diversas definiciones del Derecho Procesal del Trabajo ya que puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Por su parte Rafael de Pina al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del Derecho positivo, el derecho procesal del trabajo es "el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajador por la vía del proceso"⁴, en tanto que como rama de la enciclopedia jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo, con finalidades y métodos científicos"

Intentando una definición que atiende mas a los propósitos de la disciplina que a su contenido, Alberto Trueba Urbina afirma que 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, Inter obreras e Inter patronales"⁵. Coincide con esta definición, aun cuando es evidente que no pretende ser más que un concepto político, Eduardo J. Couture, quien dice que "el derecho procesal de trabajo, es todo aquel elaborado con el propósito, de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia".

⁴ DE BUEN Lozano, Néstor, "Concepto Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 2001, Pág.37

⁵ TRUEBA Urbina Alberto, "Tratado Teórico práctico de Derecho Procesal de Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1965, Pág. 18.

Con un sentido descriptivo, el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal, del trabajo, pertenece al derecho público, señala que “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos”. A su vez el profesor Francisco Ross Gámez, dirá que “es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales”.⁶

Luigi de Litala, en una concepción meramente técnica señalará, a su vez, que el derecho procesal del trabajo, “ es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la acción del derecho del trabajo, y que disciplina la actividad del juez y de la partes en el procedimiento concerniente a la materia del trabajo” definición que sirve, a su vez, a Carlos Coqueijo Costa para exponer la suya, sintética, en el sentido de que es “ el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional del trabajo”.

En rigor no constituye un problema, de mayores dimensiones la definición del derecho procesal del trabajo. Solo por el prurito de hacer presente una versión personal, podíamos afirmar que el derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

Esta definición, que intenta también ser sintética, pone de manifiesta la concepción normativa: Derecho Objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo. La dimensión precisa de cada uno de estos elementos se pondrá de manifiesto a lo largo de esta obra.

⁶ ROSS Gámez Francisco, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1986, Pág. 20.

Es importante advertir que intencionalmente se omite la referencia a la tendencia social del derecho procesal del trabajo. En realidad y solo por servir mejor a la ciencia pensamos que es un aspecto que se manifiesta de manera concreta en el estudio de los principios procesales.

2.2 NATURALEZA JURÍDICA

Al indicar cuál es la naturaleza jurídica del derecho procesal, en general, afirmamos su carácter de derecho público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho.

Con respecto al derecho procesal del trabajo, es obvio que resulta necesario determinar si le tocan las mismas características, a ese efecto es oportuno decidir el desarrollo en ese inciso en los siguientes sub incisos.

- a) Derecho público y derecho social.- La alternativa con respecto al derecho procesal del trabajo es si le debe de considerar, como una rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente a regular precisamente una función jurisdiccional, o si en realidad y en relación de sus propósitos, se le debe de encuadrar en el derecho social. En nuestro concepto, ambas posiciones no son irreductibles. Nadie puede dudar del carácter publicista del derecho procesal del trabajo, si es que se atiende, como lo hace De Pina, al hecho de que regula, una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional, pero tampoco es posible poner ahora, en tela de juicio en especial a partir de la reforma de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente desde el 1º de mayo del 1980 la condición social, del derecho procesal laboral. Ahora los tribunales de trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores, que mejore sus demandas y los libere de las cargas de pruebas incómodas (Art. 685 y 784) a efecto de amortiguar o inclusive desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones. Esta condición social, del Derecho Procesal del Trabajo,

constituye una cualidad esencial. Antes de la reforma del 1º de Mayo de 1980, difícilmente se podía sostener respecto de México, la tesis de que el derecho procesal laboral, pertenecía al derecho social, hoy nadie podría negarlo.

- b) Derecho imperativo.- El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo, le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del Derecho Procesal, tal como lo vimos al precisar, la naturaleza del Derecho Procesal General, en segunda por que todo derecho social, es esencialmente imperativo. Como resultado de esa cualidad las normas del Derecho Procesal, son irrenunciable, ello no altera el principio, dispositivo, de lo que ilumina, y a virtud de los cual, el ejercicio, de las acciones laborales, depende exclusivamente de la decisión del propio interesado. Artículo 685 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- c) Derecho Autónomo.- La autonomía del Derecho Procesal, puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, de derecho sustantivo; en segundo lugar del Derecho Procesal General. Con respeto al Derecho Procesal del Trabajo, ya señalamos previamente, a propósito del Derecho Procesal, en general que no se trata de un Derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica, sino de un derecho con un objeto propio que consiste, en una satisfacciones de pretensiones, esta finalidad se cumple recordemos no por la obtención de una resolución favorable, sino por el hecho de que el Juez intervenga resolviendo la controversia. El problema de la autonomía respecto del derecho procesal en general, es un tema mucho más complejo. Existen tesis que defienden la heteronimia, y otras, generalmente inspiradas, en una concepción social, que postulan la autonomía, conviene examinar aunque sea brevemente esos argumentos: Pare el autor Rafael de Pina, solo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del derecho procesal del trabajo en los planes universitarios. Sin embargo estima que esto vale solo como “método adecuado y eficaz en la enseñanza eficaz de esta porción del derecho ... pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del derecho procesal, laboral independiente de la

ciencia del derecho procesal civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial, diferentes , menos opuestos a los de la legislación procesal civil.”⁷

En el campo contrario de la tesis de autonomía, es definida con especial énfasis los argumentos empleados.

Alberto Trueba Urbina quizá uno de sus defensores más apasionados, señala que “el Derecho Procesal del Trabajo, es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos, y por su independencias con otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas.”⁸

Coincido con esta última postura, ya que la Ley Laboral, por su naturaleza, es una ley especial, no solo por su aplicación y sus finalidades desde el punto de vista social o económico, sino también porque el derecho laboral tiene principios procesales diferentes que lo cristalizan.

2.3 PRINCIPIOS PROCESALES

El Derecho en general está cimentado en un sin número de principios que son su base de sustentación, su punto de apoyo, en una palabra son la estructura misma de la ciencia jurídica.

En sentido común y conforme al diccionario de la real academia española por principio debe entenderse:

⁷ DE PINA, Rafael, “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Botas, México, 1952, p.9.

⁸ TRUEBA, Urbina Alberto, “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 1973, pp. 25 y 28-29.

"La base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia, así, como la causa primitiva o primera de una cosa, o aquello de que otra cosa procede de cualquier modo"⁹

Reflexionaremos acerca del concepto de principios generales del derecho, ahora bien si no es posible hacer una enumeración exhaustiva de los mismos, pues el conocimiento de ellos se perfecciona día con día, y por lo mismo su número y contenido varia día con día, por lo que solo señalaremos algunos ejemplos de ellos: La equidad, generalmente entendida como la prudente aplicación de la Ley al caso concreto; la buena fe, o lealtad a la palabra empeñada, la obligación de cumplir los convenios, el derecho de legítima defensa, etc.

En nuestra Constitución Política, el artículo 14 señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la Ley y a fallo de esta se fundará en los principios generales del derecho, según el maestro Preciado Hernández este reenvío, "vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición, ius naturalista de la civilización occidental"¹⁰

Sin embargo cuando abordamos estos principios en el ámbito del Derecho del Trabajo surge la interrogante de si estos son conceptualmente iguales en el campo del Derecho del Trabajo y a los del Derecho Común no obstante sus fines y propósitos distintos.

El Derecho Procesal del Trabajo, como una ciencia jurídica especial, se encuentra delimitado por características muy especiales, lo que lo distingue de otras ramas del Derecho, esto a consecuencia que el derecho Laboral, es un derecho tutelar, protector, de la clase trabajadora, cuya finalidad es la de encontrar un equilibrio entre

⁹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Edit. Espasa Calpe. Madrid, España. 1970. 19ª edición. P. 1066

¹⁰ PRECIADO, Hernández Rafael. Diccionario de la Lengua Española. El Art. 14 Constitucional y los Principios Generales del Derecho. México XIX. Núm. 75-76 Julio-Diciembre 1976.

los factores de producción, y esto es posible solo si se toma en cuenta, las características de cada uno de estos factores, así, el factor capital que tiene mayores elementos, para llevar a cabo la demostración de las situaciones, que se derivan de la relación laboral, es el quien debe de proporcionarlas al estado, de ahí que el derecho laboral tiene que partir del presupuesto de la capacidad de cada una de los factores para demostrar los hechos que se controvierten, y al partir de estas características de los factores de producción, es evidente la desigualdad social, y económica de los mismos, por lo tanto resulta necesario para este derecho laboral, contar con principios fundamentales que lo rijan, y que lo diferencien de las demás ramas del derecho.

Para el autor, Pedro Cervantes Campos por ejemplo, es importante hacer la diferencia entre los principios del derecho laboral, y del derecho civil, y explica que para él, la teoría civilista concibe al derecho como a un bien patrimonial, oponible a la contraparte en virtud del principio de autonomía, de la voluntad, y por ello se basa en el contrato. Correlativamente el proceso civil, que es el instrumento jurídico adjetivo para exigir la aplicación, de lo estipulado en el contrato, tiende en primer término a verificar el acuerdo celebrado entre las partes y después a interpretar los derechos y obligaciones establecidos, y para ello otorga las mismas oportunidades a las partes involucradas y a su vez considera que el derecho laboral no se basa en un acto jurídico, como lo es el contrato, sino en un hecho jurídico, consistente en la relación de trabajo, de donde se derivan derecho y obligaciones, establecidos por la ley por encima de la voluntad de las partes. En consecuencia “el proceso laboral, no se refiere a la aplicación o interpretación de actos jurídicos, como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuesto por la Ley”¹¹

¹¹ CERVANTES, Campos Pedro, “Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral”, Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, México, 1981, pp. 34.

Como es sabido el primero de mayo de 1980 entró en vigor, la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en los artículos 685 al 688 de la misma, a continuación se explicaran los principios que contempla nuestra Ley de la materia, que bajo el rubro de Principios Procesales que como Capítulo I inicia la parte procedimental, y a continuación se enuncian siendo estos los siguientes:

- A) INMEDIATEZ**
- B) PUBLICIDAD**
- C) GRATUIDAD**
- D) INSTANCIA DE PARTE (PRINCIPIO DISPOSITIVO)**
- E) ORAL**
- F) TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR Y A CARGO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y QUE SE PONE DE MANIFIESTO EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:**

- 1.- Inclusión de los prestaciones que no reclamo el actor pero que deriven de las acciones intentadas.
- 2.- Las cargas probatorias por regla general recaen sobre el patrón (demandado).
- 3.- Facultad de la Junta de regularizar las omisiones del procedimiento sin revocar sus propias determinaciones.
- 4.- Informalidad con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

En relación al tema cabe señalar que si bien los tratadistas coinciden con el concepto y con la aplicación de los principios, también es cierto que no se ponen de acuerdo en el número o en la clasificación de estos, por lo tanto nos daremos tarea en el presente trabajo, de enumerar no solo los que se contienen implícitos en la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 685 al 688, sino que tomaremos en cuenta lo contenido en los Artículos 784 y 841 y que a la letra rezan lo siguiente:

Artículo 784.- La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el

apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

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

Ya que coincidimos con el autor Sergio Tenopala Mendizábal, en tomar en cuenta los artículos transcritos anteriormente, así también la jurisprudencia que consideramos de suma importancia, ya que para este Autor; conjuntando las opiniones doctrinales, los preceptos jurídicos indicados, también se debe de sumar, lo que la jurisprudencia habla de principios en materia laboral, ya que “jurisprudencialmente existe el principio de reversión de la carga de la prueba”¹².

Compartiendo fundamentalmente esta ultima opinión con el referido autor, especialmente en este tema de la reversión de la carga de la prueba, toda vez que se trata de un tema fundamental, al ser consecuencia jurídica del objeto de nuestra investigación.

PUBLICIDAD.-

Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, “las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres” lo anterior implica entonces que la Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben de permitir el desarrollo de las audiencias con la presencia del público interesado, en presenciadas claro con la sola limitante de que no instruyan el normal desarrollo de las mismas , y por otra parte esta publicidad se refiere también a que las partes en el juicio puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos en el expediente en el que actúan.

¹² TENOPALA, Mendizábal Sergio, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 2003, pp. 274-275.

GRATUIDAD.- Este principio encuentra su base jurídica en el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su segunda parte y que dispone: “Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito...” este principio atiende esencialmente a la obligación del estado que tiene con los gobernados de proporcionar los mecanismos necesarios de forma gratuita para poder dirimir sus conflictos de forma pacífica”.

INMEDIATEZ.- Este concepto tiende a confundirse con la prontitud o la rapidez de la Autoridad Laboral para emitir la resolución final del juicio, pero en realidad este principio se basa en la cercanía o en la proximidad de espacio, es decir a la existencia de un contacto directo del juzgador con las partes en el juicio, para que tenga todos los elementos necesarios para dictar un laudo como lo exige la ley; a verdad sabida y a buena fe guardada, razón por la cual la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 885, encomienda al Auxiliar la tarea de elaborar por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, esto a razón de que es este funcionario es quien preside la mayor parte de las audiencias, y por consecuencia el que tienen el mayor contacto con las partes.

ORALIDAD.- El procedimiento laboral es predominantemente oral, aunque suelen realizarse comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias requiriéndose de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, esto según lo dispone el Artículo 713 LEY FEDERAL DEL TRABAJO , y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, por que las partes tienen que fundar sus replicas y contrarrélicas y objeciones de viva voz.

2.4 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

En el presente capítulo nos referimos al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se encuentra regulado dentro del Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, procedimiento por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial, esto de acuerdo al artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo

El juicio laboral, consiste en la formulación de una demanda que hace el obrero ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en contra de su patrón, con motivo del cumplimiento, interpretación o conclusión del contrato o relación de trabajo, generalmente por despido injustificado en el trabajo que dice haber sufrido del demandante.

Nos referiremos a la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la audiencia de recepción de pruebas y al acto culminante del proceso que es el laudo, y tocaremos lo más importante del proceso de ejecución. Cabe señalar que en la práctica en la mayoría de los casos no se cumplen los términos y plazos procesales y un procedimiento que teóricamente debe de concluirse en 97 días, normalmente se lleva mas de una año, pues la pura etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, además del tiempo que el expediente permanece esperando a que se elabore un proyecto de laudo, lo que en la actualidad a motivado la tramitación de amparos indirectos para obligar a las autoridades laborales a pronunciar un laudo.

1) PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta especial, Artículo 871 Ley Federal Del Trabajo.

La demanda se formulara por escrito, acompañando de número copias para todos y cada uno de los demandados, el trabajador, expresara en su demanda los hechos en que funda sus peticiones, pudiendo acompañar en dicho escrito, las pruebas que considere pertinentes, Artículo 872 Ley Federal del Trabajo. Cabe mencionar que aunque la Ley de la materia permite al trabajador, acompañar su escrito de demanda con las pruebas que estime convenientes, esto no es del todo recomendable, ya que seria poner de sobre aviso a su contraparte en el juicio, de las elementos que tiene para poder vencerlo.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, a presentación de la demanda, la autoridad debe de acordar la radicación de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá de ser dentro de los quince días posteriores a la fecha de recepción de la demanda. En dicho acuerdo se ordena emplazar a las partes y al demandado con copia cotejada de la demanda con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia, apercibiendo al demandado que dé en caso de concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho a ofrecer pruebas. Cuando se trate del trabajador o de sus beneficiarios, si en su escrito de demanda la Junta notare alguna irregularidad, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirla deberá de señalarle los defectos u omisiones en que haya incurrido, para que en el plazo de tres días hábiles siguientes lo subsane. Artículo 873. En este último caso, que expone la Ley Federal del Trabajo, al trabajador se le da la oportunidad de aclarar su escrito de demanda, así mismo se encuentra contemplado en el Artículo 685 Ley Federal del Trabajo, la misma figura protectora de la clase obrera, en este caso, la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje de subsanar y suplir la deficiencia de la demanda, en cuanto a que sea incompleta, es decir que el trabajador no haya demandado todas las prestaciones que tiene derecho y que se deriven de la acción intentada.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a diferir la celebración de la audiencia de oficio, salvo que las partes concurren a la misma o que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. A las partes que ya comparecieron a la audiencia quedaran notificados de la nueva fecha de audiencia, a las partes que fueron debidamente notificadas y no asisten a la audiencia se les notificara por medio de boletín o por estrados de la Junta, y a las partes que no hayan sido notificadas, se ordenará la notificación personalmente. Artículo 874 Ley Federal del Trabajo.

El día que fue señalado para celebrar la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes deben de comparecer ante la Junta, esta primer comparecencia será para acreditar su personalidad en el juicio, la parte actora, normalmente señala su o sus apoderados legales para que lo represente en el juicio, en el cuerpo de su propia demanda de no ser así, podrá nombrarlo en el momento de esa comparecencia de manera verbal, en el caso de que no comparezca el actor, el nombramiento se hará mediante la carta poder que acompaña a la demanda, previamente elaborada ante dos testigos, o ante Notario Público, y en este caso lo exhibirá el propio apoderado del actor, Artículo 692 Ley Federal del Trabajo.

En el caso del demandado, dependerá de su naturaleza jurídica, la manera de acreditar ser apoderado legal, si se tratara de persona física, basta una carta poder firmada ante dos testigos, o ante Notario Público para que la Autoridad le reconozca su personalidad, también esta designación se podrá hacer de manera verbal en la audiencia. Artículo 692 fracción I Ley Federal del Trabajo. Si el demandado es una persona moral, además de la carta poder o el testimonio notarial, deberá de acreditar con documento público la legal existencia de la sociedad, y las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral Artículo 692 fracción III Ley Federal del Trabajo.

Si el compareciente lo hace como apoderado legal de la persona moral, deberá de exhibir el testimonio público respectivo que acredite su nombramiento, facultades y legal existencia de la persona moral de que trate, además se deberá de consignar con que carácter y facultades le otorgo su nombramiento de representante legal Artículo 692 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Después de la comparecencia de las partes, o de que la demandada acredite su personalidad, la Junta deberá de pronunciar acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal de las partes.

2) ETAPA CONCILIATORIA.

Esta etapa se desarrollara de la siguiente manera, de acuerdo a lo dispuesto al Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- 2.- La Junta intervendrá para la celebración de las platicas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- 3.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, El convenio respectivo, aprobado por la Junta. Producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.
- 4.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse, y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.
- 5.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y
- 6.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y deberán de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones Artículo 876 Ley Federal del Trabajo.

3) ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece que esta etapa se desarrollara de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, darán la palabra al actor para la exposición de su demanda.
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoverte siempre que se trate del trabajador no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que le hayan indicado en el planteamiento de las acciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, en este último caso estará obligado a entregarle copia al actor de su contestación, si no lo hace la Junta lo expedirá a costa del demandado.
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando lo que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos por los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de dar contestación a la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declarare competente, se tendrá por confesa la demandada (la incompetencia solo podrá plantearse por declinatoria, acompañándola con

los elementos en los que se funde, independiente de que se conteste la demanda de inmediato, en caso de que requiera mayores elementos de prueba, la Junta señalará audiencia incidental de competencia dentro de las veinticuatro horas siguientes audiencia en la que se dictará resolución Artículo 763 Ley Federal Del Trabajo.

- VI. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarréplica brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;(estas son una facultad de aducir razonamientos, o alegaciones para aclarar o corroborar lo expuesto por las partes, pero sin variar la litis, porque si se incurriese en esa variación ya no se estaría en una réplica, si no es una modificación o ampliación de la demanda fuera del momento procesal oportuno, de la misma manera si la réplica o contrarréplica, planteara situaciones jurídicas no cuestionadas, resultarían inconducentes.)

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

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

La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Artículo 879 Ley Federal del Trabajo.

“El Ofrecimiento de Trabajo; el momento procesal oportuno es en la etapa de Demanda y Excepciones de la audiencia, si el ofrecimiento presupone el ejercicio de una acción la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia”.

4) ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará de la manera siguiente según lo establecido por el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo.

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

Concluida la etapa ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a los hechos supervenientes o de tachas Artículo 881 Ley Federal del Trabajo.

Los hechos supervenientes, son aquellos que ocurren o se conocen después de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas Arts., 778 y 881 Ley Federal del Trabajo, por lo tanto no rige ningún término para la admisión de estas pruebas siempre y cuando sea antes de que se declare cerrada la instrucción del juicio.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho al concluir la audiencia de conciliación demanda excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgara a las partes término para alegar y se dictara el laudo Art 882 Ley Federal del Trabajo.

La Junta en el mismo acuerdo en donde 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 oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o exhibir persona ajena 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 desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalara los días y horas en los que deberá de desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá de exceder de treinta días.

5) AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

La audiencia de desahogo de pruebas se desarrollará y se llevará a cabo bajo las siguientes normas, como lo establece el Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

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

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de las medidas de apremio a que se refiere la Ley Federal del Trabajo .

III.- En caso de que las únicas pruebas que faltaren por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la Autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieren con esta obligación a solicitud de parte la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y

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

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes para su desahogo y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente para dictamen, el que deberá de elaborarse dentro de los diez días siguientes Artículo 885 Ley Federal del Trabajo.

El proyecto de resolución en forma de laudo deberá de contener:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación réplica y contrarréplica y en su caso de la reconvencción y de la contestación de la misma.

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

6) LAUDO.

El artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia para cada uno de los miembros de la Junta cualquiera de ellos dentro de los cinco días siguientes de haber recibido copia del proyecto, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. También señalará día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas dentro de un término de ochos días.

Cabe señalar la contradicción de este artículo con lo establecido en el artículo anterior, ya que este menciona que una vez que el secretario certifique que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar el auxiliar de oficio, decretará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

Una vez que hayan transcurrido los cinco días que concede el artículo 886 de Ley Federal del Trabajo, a los integrantes de la Junta para solicitar las diligencias a que se refiere o desahogadas las diligencias que en el término se hayan solicitado, el artículo 887 de Ley Federal del Trabajo, dispone que el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la celebración de la diligencia de discusión y votación del proyecto de laudo, el cual se llevará a cabo dentro de los diez días siguientes en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas. Y el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto de laudo se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I.- Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones alegadas por las partes;
- II.-El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III.- Terminada la discusión se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta. Si al proyecto se le hiciera modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en el acta Art. 889 Ley Federal del Trabajo. Engrosado el laudo, el secretario recogerá en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y; una vez recabadas turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. Artículo 890 Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo deberá de contener:

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

Una vez notificado el laudo a cualquiera de las partes, dentro del término de tres días podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o

precisar algún punto, la Junta dentro del mismo plazo resolverá pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, la interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo, Artículo 947 Ley Federal Del Trabajo.

Si a juicio de la Junta alguna de las partes, obro con dolo o con mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes. Artículo 891 Ley Federal del Trabajo.

7) EJECUCION DEL LAUDO.

“La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia o laudo que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende la fuerza vinculativa, mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada a juicio.”¹³ Es de suma importancia que la Autoridad a través de su fuerza coercitiva, obligue a los patrones a cumplir con sus obligaciones, ya que en la práctica, es precisamente en donde resulta muy difícil hacer valer las sentencias emitidas por las Autoridades Laborales.

Los laudos deben de cumplirse dentro de las 72 horas siguientes de que surtan efectos la notificación del mismo Artículo 945 Ley Federal del Trabajo. “Si el demandado no cumple dentro del término el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el presidente de la Junta que lo pronuncio”.

¹³ TENA, Zuck Rafael, y Morales Hugo Ítalo. “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Trillas. México, 1988, p.194.

En los puntos resolutiveos del laudo condenatorio se deberá especificar, el plazo en el cual, el demandado debe dar cumplimiento al fallo correspondiente, deberán como ya hemos mencionado cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a las que surta efectos su notificación; las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento, tal y como lo indica el artículo 945 señalado anteriormente.

Derivado de lo anterior se desprende una gran contradicción entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo, puesto que conforme a lo anterior los laudos deberán de cumplirse el plazo de tres días y el Juicio de Amparo podrá promoverse dentro de los 15 días siguientes a su notificación, lo que puede conducir a que la resolución se cumpla estando vigente el término de impugnación, o viceversa que se trate de exigir el cumplimiento del laudo sin tener esa posibilidad por estar vigente antes de quince días después de su notificación la posibilidad de recurrir el laudo mediante el juicio de Garantías.

“En el procedimiento de ejecución forzosa podemos distinguir tres pasos y son: a) requerimiento de pago b) de embargo y c) de remate”¹⁴

Los gastos que originen la ejecución de laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla. Artículo. 944 de Ley Federal del Trabajo.

Siempre que en una ejecución de laudo deba una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorguen personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o el Juez más próximo a su domicilio, para que se cumpla la ejecución del laudo Art. 949. Ley Federal del Trabajo. El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. Artículo 942 Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ CORDOVA, Romero Francisco, “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Trillas México, 2000, pp. 95.

La primera y segunda fase del procedimiento de ejecución la regula el Artículo 951 Ley Federal del Trabajo. Al disponer en la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicará en el domicilio en donde se presta o se prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el Artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que este presente;

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo se procederá al embargo;

IV.- El actuario podrá en caso de ser necesario sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper la cerradura del local en que se deba practicar la diligencia;

V.- Si ninguna persona está presente el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado.

VI.- El actuario bajo su responsabilidad embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena de sus intereses y de los gastos de ejecución.

2.5 CARGA DE LA PRUEBA

Para el Derecho Laboral, el tema de la carga de la prueba es uno de los más comentados a raíz de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo del año de 1980.

La justificación de este peso procesal que recae sobre el patrón deriva de una de las particularidades de la carga de la prueba en materia laboral, consistente en que generalmente no opera en perjuicio del trabajador el principio de que quien afirma está obligado a probar, por estimarse que el patrón cuenta con mayores elementos

probatorios que el obrero, dada la posición que la tenencia, manejo, administración del capital le proporcionan.

Como lo sostuvo el maestro Alberto Trueba Urbina, en el derecho laboral, no tiene cabida el derecho burgués civilista aludida, gracias a la tesis social de la inversión de la carga de la prueba, fundada principalmente “para evitar que el litigante económicamente más fuerte pudiera desviar los fines de la justicia social.”¹⁵ En mi opinión resulta muy acertado hacer el análisis de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral ya que su esencia de un Derecho Social y no de un Derecho Privado da como resultado que su objetivo prioritario es el de reivindicar a la clase trabajadora.

En el año de 1980, se vio cristalizada la lucha de los defensores de los obreros y en general de la clase trabajadora, al establecerse expresamente en la Ley Federal del Trabajo específicamente en su artículo 784 fracción IV, que la carga de la prueba de la causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, corresponde al patrón.

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

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

¹⁵ TRUEBA, Urbina Alberto, “Nuevo Derecho procesal del Trabajo”. Editorial Porrúa, México 1973, p. 377.

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I y 53 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

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

VII.- El contrato de trabajo;

VIII.- Duración de la jornada de trabajo;

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

X.- Disfrute y pago de vacaciones;

XI.- Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;

XII.- Monto y pago del salario;

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

XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

Lo anterior sin soslayar que como ya se ha mencionado en el Artículo 48 Ley Federal del Trabajo, también se prevé tácitamente que el patrón tiene esa carga probatoria al establecerse que si no demuestra la causa de la rescisión de la relación de trabajo, se le condenará al pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo sin importar cuál fue la acción ejercitada.

Lo anterior sin soslayar que como ya se ha mencionado en el Artículo 48 Ley Federal del Trabajo, también se prevé tácitamente que el patrón tiene esa carga probatoria al establecerse que si no demuestra la causa de la rescisión de la relación de trabajo, se le condenará al pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo sin importar cuál fue la acción ejercitada.

Artículo 48 Ley Federal del Trabajo.-“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

Este artículo resalta el principio de estabilidad en el empleo que tienen los trabajadores, al estipular el cumplimiento del contrato y en su defecto el pago de la indemnización al trabajador.

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

Para el Autor Mario de la Cueva, es importante destacar dos puntos acerca de la carga de la prueba, que resultan necesario mencionar.

“Obligar al trabajador a probar el despido, es ubicarlo en una situación bien difícil, porque ese hecho generalmente ocurre en ausencia de testigos o bien ante personal de absoluta confianza del patrón”¹⁶

Por el contrario si los patronos niegan el despido, deben de probar que el trabajador abandono voluntariamente el servicio, lo que les resultaría fácilmente demostrable si cuidan dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de tal hecho.

A pesar de parecer todo muy claro en relación con esa problemática sobre la carga probatoria, en tanto que está regulado legalmente y que además resulte lógico que el patrón tenga ese peso procesal, debido a las razones expuestas, sucede que en la práctica procesal laboral no es así, debido a que existe una figura, motivo del presente trabajo, que no solo ha modificado los principios descritos anteriormente, sino que ha originado consecuencias jurídicas trascendentales, como la reversión de la carga de la prueba, y la interrupción de los salarios caídos, al efecto citamos la jurisprudencia que se detalla:

¹⁶ DE BUEN, Lozano Néstor, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 420.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. En los juicios originados por el despido del trabajador, corresponde al patrón cuando admite que aquel le prestó servicios y que ya no se encontraba laborando, justificar la causa que tuviera para despedirlo o el abandono del trabajo. Solo en el caso de que el patrón niega haberlo despedido y ofrece admitirlo nuevamente en su trabajo, corresponde al trabajador demostrar que se le despidió, ya que en tal caso se establece una presunción favorable a dicho patrón respecto de que no fue el quien rescindió el contrato de trabajo.

Sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen VI, Quinta parte, pagina 73.

La idea de que resulte favorable al patrón el tener el deseo de continuar con la relación de trabajo, es la que hace la presunción, de que no despidió al trabajador, si no que al contrario, es bienvenido de nuevo a su puesto de trabajo, por lo tanto esa buena fe del patrón es el motivo para revertir la carga de la prueba al trabajador.

DESPIDO DEL TRABAJADOR CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a este 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 el corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Sexta Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis 145. Página 99.

Dependerá del patrón no solo externar su voluntad de continuar von la relación de trabajo, sino de ofrecer este de buena fe.

La carga probatoria correspondiente al patrón tienen sus excepciones, sobre todo por la naturaleza de determinados hechos controvertidos, la negativa por parte del patrón de la existencia de la relación de trabajo, es entonces cuando al trabajador corresponde en todo caso acreditar la relación laboral, o en el caso de que el trabajador alegará el hecho de haber existido coacción para la firma de algún documento y especialmente las prestaciones de índole extralegal.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

3.1 CONCEPTO

Podríamos definir el concepto de Ofrecimiento de Trabajo de manera genérica bajo el siguiente contexto.

“El derecho que tiene el trabajador para ejercitar las acciones de reinstalación o de indemnización, en caso de considerar que haya sido objeto de un despido injustificado, situación que da origen a la figura del ofrecimiento de trabajo, ya que una vez fijada la litis y los puntos de controversia, el demandado en caso de que no se allane a la demanda, consecuentemente negara el despido que se le imputa y a su vez si lo considera pertinente le ofrecerá al trabajador que sea reinstalado, a su empleo, es decir realizará el ofrecimiento de trabajo”. Ya que dependerá de la contestación del demandado a las acciones intentadas por el actor, el que se determinen las cargas probatorias.

El autor Quijano Álvarez Alejandro, define El ofrecimiento de trabajo como “una práctica generalizada que se presenta en la mayoría de los juicios laborales, en los que se demanda reinstalación o indemnización constitucional por despido injustificado, consistente en que el patrón niegue esa imputación y a la vez, ofrezca al trabajador regrese a su empleo, a ese fenómeno se le a denominado ofrecimiento de reincorporación al trabajo”.¹⁷

El autor comentado en líneas anteriores considera que el término correcto para denominar la figura en estudio, es la de ofrecimiento de reincorporación al trabajo, esto obedece a la idea que el trabajador ya estuvo laborando para los demandados y que en este caso se reincorpora para seguir trabajando.

¹⁷ QUIJANO, Álvarez Alejandro. “El Ofrecimiento de Trabajo importancia y trascendencia en el juicio laboral”. Editorial Porrúa, México 2006. P 32.

El ofrecimiento de trabajo en palabras de la Corte, constituye una proposición al trabajador para que se reincorpore a sus actividades y continúe la relación de trabajo, interrumpida por un acontecimiento extraordinario, sujeto a comprobación asociado a la negativa de la causa de despido.

Nosotros lo definiremos como una figura extralegal que surgió en la práctica, dentro de los juicios laborales en los que se demanda, ya sea indemnización o reinstalación, y consiste en la oferta del patrón hecha al trabajador a fin de que se integre nuevamente a su empleo, resultando en la continuación de la relación laboral entre patrón y trabajador.

3.2 NATURALEZA JURÍDICA

En la Ley Federal del Trabajo, no existe artículo que prevea la figura del ofrecimiento de trabajo, por lo tanto es una figura extralegal, por que surge a partir de la práctica, es decir es de origen fáctico.

También se le ha atribuido un origen jurisprudencial, como lo ha mencionado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Distrito ya que en respectivos criterios sostienen que el ofrecimiento de trabajo, es una creación jurisprudencial.

Considero que la figura en estudio, tiene un origen en la practica ya que es allí en donde se ha visto reflejada la constante insistencia con la que es utilizada por los patrones, ya sea por un interés real de una conciliación y de reincorporación al trabajo, o por una cuestión únicamente de revertir la carga procesal al trabajador, y ante la falta de legislación y de criterios, los órganos ordinarios competentes se ven limitados, por lo que el Poder Judicial de la Federación ha tenido que estudiar la figura en comento para definir sus alcances.

Tiene un esencia semi conciliatoria, ya que constituye una propuesta para el trabajador, para regresar a sus labores pero con la variante que el patrón al negar el despido y ofrecer el trabajo pretende deslindarse de la carga probatoria, al comentar que tiene una esencia conciliatoria, nos referimos que aunque el trabajador acepte el trabajo, eso no da solución total al juicio, ya que independientemente de ese hecho, de que se reincorpore a sus labores, aun estará subjúdice el aspecto de la determinación de la existencia o no del despido, por lo tanto la reinstalación no concluye el procedimiento en forma inmediata.

No se trata de una excepción ni de una defensa, y tampoco se trata de un allanamiento.

“La excepción se refiere concretamente a destruir la acción por falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serian los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción”.¹ Por lo tanto en ninguno de estos supuestos cabe dicha figura.

El ofrecimiento de trabajo, no destruye la acción intentada por el trabajador, ni pretende demostrar lo infundado de las pretensiones del mismo, criterio que reitera la jurisprudencia que se transcribe:

¹ TENA, Zuck Rafael y Morales Hugo Ítalo. “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Trillas, México 1988, p 40.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UNA EXCEPCION.

El ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción pues no tiende a destruir las acciones ejercitadas por los actores, sino que es una manifestación que hace la demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe igual criterio resulta aplicable respecto de las afirmaciones en relación a que los trabajadores laboraron por última vez en fecha determinada, pues tales aseveraciones tampoco implican la proposición de una excepción sino solo constituyen simples manifestaciones que se encuentran íntimamente ligadas tanto con el ofrecimiento de trabajo como con la negativa del despido y esto es así, pues en caso contrario se llegaría al extremo de considerar como excepción cualquier expresión emitida por el demandado aun cuando no tendiera a destruir las acciones propuestas y, por ende, opera la reversión de la carga de la prueba. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Octava Época, Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV, Julio 1994. Pág. 687.

Al igual que no se considera a la figura del ofrecimiento de trabajo como una excepción, así mismo las circunstancias que rodean a dicho ofrecimiento deben de sufrir la misma suerte, diferenciando siempre, que puede ser el caso de que el ofrecimiento de trabajo fuera de mala fe.

“El allanamiento se identifica como el acto procesal realizado por el demandado o por su representante autorizado, mediante el cual por así convenir a sus intereses, reconoce expresamente las prestaciones reclamadas”.²

² Ibídem.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO. De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento de trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, característica y efectos legales difieren notablemente entre sí, mientras que el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en el juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que se reintegre a sus labores sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que por el contrario, este último debe de ir siempre asociado a la negativa del despido y por ende a los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además de los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado, se invierta al trabajador actor. En consecuencia al no constituir el ofrecimiento de trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, a la Junta responsable, debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concierne a la procedencia de la acción de reinstalación. Contradicción de tesis 44/91. Tesis de Jurisprudencia 11/93. Cuarta Sala.

Es notable la diferencia del allanamiento, al de la figura del ofrecimiento de trabajo, ya que para que exista esta, dependerá, que el patrón niegue el despido.

Por lo tanto podemos decir que se trata de una propuesta conciliatoria, en un principio, que requiere de elementos específicos, como el que se derive forzosamente de reconocer en un primer término la relación de trabajo que unía al trabajador con el patrón, que este niegue el despido, y que dicha propuesta siempre se encuentra condicionada, es decir su verdadera intención, hasta que se determine la buena o mala fe de su ofrecimiento, por lo tanto en la práctica se resume en la manera en la que el patrón se libera de la carga procesal de probar.

3.3 FORMAS Y TÉRMINOS

La forma común de hacer el Ofrecimiento de Trabajo, es por escrito de manera específica al momento de contestar la demanda, esto es dentro de la etapa de Demanda y Excepciones, lo anterior sin romper con el principio de oralidad que debe predominar en el Derecho del Trabajo, pues inclusive sin que existiera manifestación expresa en el escrito de contestación a la demanda, dicho ofrecimiento se podrá hacer de manera verbal en el uso de la palabra que para tal efecto prevé el artículo 878 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo , lo anterior sin dejar de lado que es predominantemente importante que dicho ofrecimiento ya sea por escrito o verbal sea detallado en cuanto a las condiciones en que se ofrece, por consecuencia es preferente que se haga por escrito para no dejar de lado detalles que servirán de base para calificar la buena o mala fe de dicho ofrecimiento.

Al respecto es de resaltarse que dentro de la forma de dicho ofrecimiento cobra vital importancia, que revista como requisito indispensable que el mismo se haga por persona debidamente facultada por el patrón o quien se responsabilice de la relación de trabajo, ya que en caso contrario aunque dicho ofrecimiento sea de buena fe ya sea hecho de manera verbal o por escrito no surtirá efectos en caso de carecer de personalidad para hacerlo, en cuyo caso la figura objeto de análisis en el presente trabajo no cobra trascendencia, al respecto se resalta que con apego a lo establecido

en el artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo , dentro de la forma del Ofrecimiento de Trabajo se debe de especificar las prestaciones, condiciones tanto materiales como jurídicas en que se ofrece, toda vez que ante la omisión de referirlas se actualiza la hipótesis contemplada como sanción ante la omisión prevista en el fundamento legal antes invocado al respecto creemos conveniente citar el siguiente criterio.

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

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

tales circunstancias el ofrecimiento hecho de esa manera debe de catalogarse de buena fe.

Contradicción de tesis 13/88, Jurisprudencia, Octava Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Primera Parte, Enero a Junio de 1989, Tesis: 4ª. /J. 6, Página 438. Informe 1989, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 8, página 29.

Al tenor de la tesitura antes referida es necesario cubrir con la forma primordial de la aceptación de dicho ofrecimiento y los diversos criterios que sin unificar, provocan enormes laguna al respecto, toda vez que considerándose la aceptación del ofrecimiento de trabajo un acto personalísimo, existiendo criterios en el sentido de que la aceptación solo puede hacerse por conducto del trabajador, mas sin embargo en ciertas Juntas suelen considerar la aceptación por conducto del apoderado como una forma aceptable para señalar día y hora para efectos de llevar a acabo la reinstalación correspondiente, lo cual conlleva a criterios en contrario que en la praxis representan un conflicto entre los litigantes, lo anterior sin dejar de lado otra problemática en el sentido de la acción que ejerce como pretensión principal, esto cuando se reclama la reinstalación o la indemnización, en cuyo caso algunos criterios que considero acertados apuntan que es innecesario la vista con el ofrecimiento de trabajo cuando se reclama como acción principal la reinstalación

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES LEGAL LA ACEPTACION REALIZADA POR EL APODERADO O REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR. De la intelección lógica y relacionada de los DISPOSITIVOS 689, 692, 693, 749, 786, 787 Y 876 de la Ley Federal del Trabajo , se obtiene que la figura jurídica de la representación convencional es de gran utilidad por que facilita las relaciones sociales al suprimir obstáculos materiales o de cualquier orden, como son el alejamiento la inexperiencia o la multiplicidad de ocupaciones, entre otros;

que es permisible que las partes concurren a juicio a través de apoderados; que la notificación hecha a estos surte los mismos efectos de la notificación directa; y que como excepciones precisas a la regla general de la representación en casos concretos y perfectamente determinados, se exige la comparecencia personal de las partes interesadas en la causa como es el caso de la confesional para hechos propios o durante la etapa conciliatoria de la audiencia del juicio. Con base en lo anterior, es perfectamente válido sostener que la aceptación del ofrecimiento del trabajo por parte del patrón sea realizada por el apoderado del trabajador mediante escrito o por comparecencia, atento que con ello no se vulneran los derechos de defensa del actor ni de la parte demandada; además resulta innegable que comúnmente es el apoderado y no el trabajador, directamente interesado, quien conoce las consecuencias procesales de la aceptación del trabajo y si convienen o no a los intereses de su representado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. Tesis aislada, Novena Época: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo: XIX, Enero de 2004, Tesis X.3º 43 L, Página: 1574.

Sobre todo cabe resaltar esa idea, de que en todo caso es el apoderado del actor el que sabe de las consecuencias legales en caso de la aceptación o rechazo del trabajo por parte del trabajador.

No. Registro: 177,237

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Septiembre de 2005

Tesis: 2a. /J. 97/2005

Página: 329

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a. /J. 24/2001).

El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado, califique provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento indicado y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, sustanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no

buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación. Esta idea de la Corte, de que se realice una calificación provisional del Ofrecimiento de Trabajo, es notable, pero sin dejar de tomar en cuenta que hay que analizar para su calificación, el comportamiento del patrón aun después del ofrecimiento de Trabajo.

Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de agosto de dos mil cinco.

Términos.

Podemos contemplar la palabra “términos” desde distintas perspectivas, desde un punto de vista procesal podríamos determinar como el lapso en unidad de tiempo para ejercer o hacer valer un derecho ya sea por medio de una petición o bien para impugnar alguna resolución, al respecto y con detalle la Ley Federal del Trabajo contempla en su capítulo VI, del Título Catorce, el que denomina “ de los términos procesales” mismos que enumera en los artículos del 733 al 737 del referido ordenamiento legal, lo anterior desde un estricto punto de vista procesal y para los efectos de la investigación que nos ocupa no existe un término definido para el ofrecimiento de trabajo aunque se encuentra perfectamente definida la etapa de dicho ofrecimiento y sobre la cual redundaremos con posterioridad, de igual forma sin que exista un término específico para manifestar sobre la aceptación sobre el

ofrecimiento de trabajo por parte del trabajador al respecto se han fijado los siguientes criterios y reglas:

En el caso de que se intente como acción principal por parte del actor la reinstalación a su empleo, prevalece el criterio de señalar día y hora para que tenga verificativo la reinstalación del accionante, comparezca o no de manera personal el actor, situación que desde un punto de vista estrictamente legal consideramos correcta, pues al ser la Junta de Conciliación y Arbitraje el garante que debe velar por el respeto del derecho de los trabajadores, y al ser el derecho del trabajo una garantía constitucional resulta válida la postura referida.

En el caso de que se ejerza como acción principal la indemnización constitucional derivada de un despido injustificado, la Junta de Conciliación y Arbitraje en el caso de incomparecencia del actor en forma personal a la etapa de demanda y excepciones, proporciona un término que suele ser hasta de tres días para que el actor manifieste su conformidad, rechazo o lo que a sus intereses convenga respecto del ofrecimiento, lo anterior en acatamiento al término establecido en el artículo 735, de la Ley Federal del Trabajo .

Artículo 735.- Cuando la relación o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga fijado un término, este será de tres días hábiles.

En el caso de que el actor en el juicio laboral comparezca de manera personal a la etapa de demanda y excepciones se le dará el uso de la palabra a efecto de que manifieste sobre el ofrecimiento de trabajo que le hace la demandada, lo anterior en el supuesto de que su acción intentada sea la indemnización constitucional.

Derivado de los dos últimos supuestos que se mencionan con anterioridad, en caso de que se manifieste de manera expresa la conformidad o aceptación del

ofrecimiento de trabajo la Junta señalara día y hora para que tenga verificativa la diligencia de reinstalación del trabajador.

Desprendiéndose de lo anterior diversa variantes en relación con los apercibimientos o sanciones procesales, respecto de la negativa ya sea expresa al manifestar de manera verbal o por escrito la negativa de aceptar la reinstalación o bien de manera tácita ante la omisión de asistir a la diligencia de reinstalación sin justificación así como ante la falta de respuesta por escrito dentro del término otorgado por la Junta.

Como podemos ver las variantes, criterios formas y términos respecto de la figura del Ofrecimiento de Trabajo, son múltiples, de ahí la necesidad imperante de regular en la Ley Federal del Trabajo el ofrecimiento de trabajo, como la institución que juega un papel trascendental en el procedimiento laboral, lo que pretendemos con las conclusiones que se vierten en el presente trabajo.

3.4 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Con motivo de la aparición de la figura del ofrecimiento de trabajo, se rompió con la tesis social, de la inversión de la carga probatoria, hacia el patrón respecto de la rescisión de la relación de trabajo. Con motivo de este primer efecto, la clase patronal identifico que con el simple ofrecimiento de trabajo, lograban librarse del peso procesal; al mencionar que con el simple ofrecimiento, nos referimos a que no se buscaba realmente la continuación de la relación laboral, o de un interés por ofrecer el trabajo de buena fe, es decir en los mismos términos y condiciones en el que lo desempeñaba o incluso con mejoras.

Este tema no paso inadvertido para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y comenzó a sustentar criterios precisamente para diferenciar el verdadero fin del ofrecimiento de trabajo, es decir determinar si el ofrecimiento de trabajo es realizado de buena fe, o de mala fe, entendiéndose de mala fe a un ofrecimiento de

trabajo que solo busca revertir la carga procesal a la parte obrera y no por el interés de continuar con una relación laboral.

“La Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación ha reiterado que para proceder a la calificación de la oferta de trabajo es menester considerar los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias a fin de dilucidar de manera prudente y racional si la propuesta revela o no la intención de patrón de continuar con la relación laboral”³

Para efectos de realizar una calificación del ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón al trabajador, es necesario que la Junta, tome en cuenta los siguientes lineamientos que son los fundamentales de toda relación laboral:

El salario.

La categoría.

La jornada laboral.

“Para que el ofrecimiento de trabajo sea calificado como de buena fe, es necesario que 1) Que dicha propuesta sea en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando o con mejores términos siempre y cuando no sean contrarios a la Ley. 2) Que la conducta del patrón anterior o posterior al ofrecimiento no revela mala fe”.⁴

En primer lugar como ya mencionamos es necesario para el estudio del ofrecimiento de trabajo, tomar en cuenta las condiciones fundamentales que ya señalamos

³ SOSA, Ortiz Alejandro, “El Despido la Reversión de la Carga de la Prueba”, Editorial Porrúa, México 2006, p 83.

⁴ Ibídem.

anteriormente y además de estas deberá de tomarse en cuenta las que tienen que ver con la conducta anterior y posterior del patrón.

Al respecto la suprema corte de Justicia al respecto ha considerado lo siguiente:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACION NI IMPLICA MALA FE. Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio deben de tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, el salario, la jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido toda vez que el artículo 878 fracciones II y IV de la Ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo si al ofrecer el trabajo, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquel, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien cuando haya dado de baja al empleado actor, en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba de estar inscrito como consecuencia de la relación

laboral, pues esto revela que el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a estos elementos por regla general cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, una categoría inferior o con una jornada u horario de trabajo mayor ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se hayan cubierto dentro del juicio por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo . (Semana Judicial de la Federación y su gaceta T XVI tesis 2ª J.125/2002, Novena Época, pp. 243 y 244.)

Como ya se ejemplifico en la tesis anterior, la Corte considera que deben respetarse las condiciones fundamentales de las relaciones de trabajo y además considera que, aún cuando el patrón al contestar la demanda controvierte la antigüedad del trabajador y se demuestre en juicio que el trabajador tenía una antigüedad mayor a la aceptada por el patrón ello no determina que la oferta sea considerada de mala fe; precisamente por que no incide en las condiciones fundamentales señaladas, sobre el particular existe el criterio firme que a continuación se cita que robustece lo antes señalado.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE.

Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es que regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere al mismo.

Amparo directo 5001/72. 31 de enero 1973. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Y cuatro precedentes más.

Visible con el numero 165 del Tomo V, Volumen 1, laboral, pagina 134, del apéndice al SJF 1917-2000.

En primer lugar abordaremos la calificación del ofrecimiento de trabajo, las que giran en torno a las condiciones y términos del trabajo, y a continuación las que tienen que ver con la conducta anterior o posterior del patrón.

Si el patrón controvierte al realizar el ofrecimiento de trabajo, el descanso semanal y no lo prueba, tal circunstancia se considera como una oferta de mala fe, así lo han reiterado los Tribunales Federales en la siguiente contradicción de Tesis.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRON CONTROVIERTE EL DIA DE DESCANSO SEMANAL Y NO LO PRUEBA. El patrón tienen la carga procesal de acreditar la razón de su dicho cuando controvierte el día de descanso semanal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25, fracción IX, 784, fracción y 804, fracción

I, de la Ley Federal del Trabajo , por lo tanto debe de ofrecerse de mala fe el ofrecimiento de trabajo que se realiza controvirtiendo el día de descanso sin probar esa afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en las que se venia prestando el trabajo entendiéndose que el ofrecimiento solo se realizo con la intención de revertir la carga de la prueba y no con la de que continúe la relación laboral en las mismas condiciones pactadas.

Contradicción de tesis 45/93. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de Mayo de 1994. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas: Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

De la anterior tesis se entiende que cuando se trata de un acto unilateral, del patrón al controvertir circunstancias del trabajo y que causen perjuicio al trabajador, es de considerar la oferta de mala fe, pero como se analizara en la siguiente tesis, cuando estas modificaciones a la condiciones de trabajo son en beneficio del trabajador, estas no implican mala fe.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO EL CONTROVERTIRSE LA DURACION DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL. El hecho de que la parte demandada niegue el despido y a la vez, controvierta un hecho en la demanda, como lo es la jornada laboral, sosteniendo que el trabajador sostenía una menor a la aducida o sea, a la jornada legal, y en esos términos ofrezca el trabajo, no implica mala fe, pues una oferta acorde a las condiciones legales, esto es dentro de los máximos dentro de la Ley Federal del Trabajo establece, es legalmente valida y dado que la propuesta de ofrecimiento de trabajo, no se califica atendiendo a formulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las

circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, si la oferta revela, efectivamente la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario exigir para estimar que el ofrecimiento es de buena fe, que la demandada acredite la duración de la jornada que desempeñaba el trabajador, pues al ofrecerle el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no altera dolosamente las condiciones de trabajo, independientemente de que si durante la secuela del proceso queda establecido que el trabajador laboró una jornada mayor de la legal, el tiempo en exceso se pague como si se tratara de tiempo extraordinario.

Contradicción de tesis 44/92. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 4 de Octubre de 1993. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Visible con el número 341, tomo V, Volumen 1, página 279, del Apéndice al SJF 1917-2000.

Con respecto a la anterior tesis, abordaremos la cuestión de la jornada de trabajo, como un aspecto fundamental de las condiciones de trabajo, el Artículo 59 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, establece que el patrón y el trabajador fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que esta exceda de los máximos legales, por lo tanto la modificación posterior no puede quedar al arbitrio de una de las partes.

Al ofrecerse el trabajo sin modificar la jornada precisada en la demanda, o en su defecto si se controvierte dentro de los términos legales, es decir sin rebasar el máximo de cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana, no afectará la propuesta de trabajo para efectos de la reversión de la carga de la prueba.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE HACE CON UNA JORNADA QUE EXCEDE A LA MAXIMA, SIEMPRE Y CUANDO SE ENCUENTRE ACREDITADO QUE LAS PARTES CONVINIERON EN REPARTIR LAS HORAS DE TRABAJO EN TERMINOS DE LO DISPUESTO EN EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA. Si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo con una jornada superior a la máxima prevista en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo , la oferta debe conceptuarse como de buena fe, cuando aquel demuestre que en esos términos lo pacto con el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 59, de la citada Ley, el cual señala expresamente que los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.** Jurisprudencia. Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Septiembre del 2002, Tesis: IV J/19 Página 1289.

Resulta contrario a lo anteriormente mencionado , el caso en el que se ofrezca el empleo con una jornada por encima de la máxima fijada en la Ley de la materia, entonces se considerara el ofrecimiento de mala fe, no obstante que el trabajador haya aceptado el trabajo, ya que esta circunstancia denota la total ilegalidad de la condición de trabajo.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UNA JORNADA MAYOR A LA LEGAL, AUN CUANDO SEA ACEPTADA POR LA CONTRAPARTE. Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega este y se ofrece el trabajo con una jornada que rebasa la máxima legal, debe de considerarse de mala fe y por lo

tanto no revertirse la carga probatoria , no obstante que el trabajador actor haya afirmado en su demanda que sus labores las desempeñaba en el horario con el que se le hizo el ofrecimiento , e inclusive que hubiese aceptado la reposición en esas condiciones; atento a que de lo dispuesto por los artículos 59 61 y 69 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que de la jornada máxima legal es de cuarenta y ocho horas a la semana, por lo que si aquella se propone con una duración mayor, resulta ilegal y ninguna relación laboral puede pactarse en esas condiciones, ya que los derechos son irrenunciables de conformidad a lo dispuesto en los artículos 123 apartado A, fracción XVII incisos a) y h) de la Constitución y 5º. Fracción II de la Ley Federal del Trabajo . Aunado a que puede existir la necesidad inmediata por parte del reclamante de obtener los medios que le permitan solventar las necesidades propias y las de su familia, y por ese motivo lo admita. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Jurisprudencia, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX Enero de 1999, Tesis J/35 Página 709.

Cuando existe una modificación sustancial en la jornada, y ofrece el trabajo en un turno diferente, implica una modificación en las condiciones de trabajo, por lo que es necesario que el patrón acredite tal extremo para que sea considerada de buena fe su oferta de trabajo.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, SI SE FORMULA MODIFICANDO TOTALMENTE LA JORNADA DE LABORES SOSTENIDA POR LA PARTE TRABAJADORA, ES NECESARIO QUE EL PATRON LA ACREDITE PARA QUE PUEDA ESTIMARSE DE BUENA FE. Si el ofrecimiento de trabajo se hace controvirtiéndose la jornada de labores precisada por la actora, pero el horario con el que la demandada formula

la oferta implica un cambio radical en las condiciones de trabajo, por ser completamente distinto al sostenido por la parte trabajadora, en tal caso, incluso cuando el ofrecimiento de trabajo fuese dentro de la jornada legal, si resulta indispensable que el patrón demuestre el horario de trabajo que asevera tenía la actora, para que aquel pueda tenerse de buena fe, puesto que una propuesta de labores en tales términos conlleva a la modificación de esa condición de trabajo, lo que acontece (como ejemplo) cuando la actora dice haber tenido un horario de las quince horas pasado meridiano a las cuatro horas antes meridiano del día siguiente y la demandada manifiesta que aquella tiene una jornada comprendida de las ocho a la quince horas con una hora de descanso. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO. Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII Enero de 1998 Página 1132.

Cuando el trabajador en su demanda haya reclamado tiempo extraordinario, y el patrón controvierta la jornada señalada, esto no implica una modificación de las condiciones de trabajo, toda vez que de no acreditar la jornada de trabajo señalada por el trabajador en todo caso se estaría a la condena del pago de las horas extra.

DESPIDO NEGATIVA DEL. Y OFRECIMINETO DE TRABAJO CON LA JORNADA LEGAL NO IMPLICA MALA FE. El hecho de que el patrón controvierta la jornada laboral y sostenga que el trabajador solo laboraba la legal y en esas condiciones ofrezca el trabajo, no implica mala fe , a pesar de que el trabajador haya señalado en su demanda laboral que trabajaba una jornada superior a la legal, pues con ello no se pretende modificar dolosamente las condiciones en que dicho trabajador venia prestando sus servicios , en razón de que el ofrecimiento se hace por la duración máxima de la jornada de trabajo, siendo independiente que haya

quedado acreditado que se laboró un tiempo extraordinario de servicios, pues en todo caso esto traería como consecuencia la exigibilidad del pago correspondiente . SEPTIMA EPOCA, CUARTA SALA. Semanario Judicial de la Federación Quinta Parte, página 21, Informe 1986, Segunda Parte, Cuarta Sala tesis 28, página 27 Jurisprudencia página 151.

Con respecto al horario de trabajo, cuando el trabajador no demande la media hora de descanso establecido en el Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo , y el patrón en su contestación sea omiso al respecto, este ofrecimiento de trabajo tampoco se calificara como de mala fe, por que no significa que durante la jornada continua de trabajo no la otorgará, a menos que el patrón de manera expresa mencione que no le concederá esta media hora de descanso, eso si podrá ser calificado como un ofrecimiento de mala fe, lo anterior en razón de que la Junta no podrá arrojar la obligación de probar hechos no controvertido o que no fijaron parte en la litis.

Cuando el patrón al momento del ofrecimiento de trabajo controvierte el día de descanso semanal y no prueba dicho extremo, sin lugar a dudas se esta ante una modificación a las condiciones de trabajo, y por lo tanto se estará ante un ofrecimiento de mala fe, no obstante los Tribunales de Amparo han sostenido que aun cuando el patrón modifique el día de descanso semanal, pero lo ofrezca como descanso el día domingo, esta modificación no afectara al trabajador, por el contrario le recaerá en un beneficio adicional.

DESPIDO NEGATIVA DEL, EL CAMBIO DEL DIA DE DESCANSO EN EL OFRECIMINETO DE TRABAJO, NO IMPLICA MALA FE. Cuando se controvierte el día de descanso semanal, señalándose que el trabajador descansaba el día domingo y no el día lunes, la Junta actúa correctamente al estimar que de conformidad con el Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, se procurará que el día de descanso sea el domingo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación
Tomo XXV Noviembre de 1993 Tesis página 339.

El salario es una condición fundamental de las condiciones de trabajo, por lo tanto es indispensable que el patrón al momento de la contestación a la demanda precise el salario percibido por el trabajador, ya que en el caso de que se controvierta o se altere el salario en perjuicio del actor, es el patrón quien deberá de acreditar en todo caso el salario percibido, ya que de no acreditarlo y ofrecerlo con un salario inferior, esta alteración a las condiciones de trabajo, traería como consecuencia que la oferta de trabajo sea calificada como de mala fe.

**DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO
EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió del contrato de trabajo, por lo que, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a el corresponde la prueba de sus afirmaciones, pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y el mismo patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por el al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que se venía desempeñando. Informe 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 26. Página 26.

En análisis de esta última tesis, es importante señalar que en el caso de que el patrón controvierta el salario a uno inferior y este durante el juicio acredite tal

afirmación, entonces el ofrecimiento será considerado de buena fe, trayendo como consecuencia todos los efectos legales de la reversión de la carga de la prueba al trabajador.

Analizaremos de igual manera, los criterios que se refieren a la categoría,

Como ya hemos apuntado anteriormente otra de las condiciones fundamentales de las relaciones de trabajo, lo es la categoría, al respecto la Corte ha emitido criterios, respecto a la misma, por lo que al ofrecerle el trabajo con un puesto distinto al afirmado por el trabajador en la demanda, el patrón deberá acreditarlo de lo contrario se estaría ante la presencia de un ofrecimiento hecho de mala fe.

SALARIO Y CATEGORIA DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador demanda su reinstalación manifestando que desempeñaba un cargo de determinada categoría y percibía cierto sueldo y la demandada en su contestación niega haberlo despedido y afirma que fue el propio actor el que abandono sin causa su representación, refiriéndose a un cargo distinto, y que no percibía el sueldo manifestado en la demanda, corresponde a dicho demandado probar que la categoría que tenía el actor a su servicio, y el salario que devengaba eran los que afirmó y no los manifestados por el demandante, ya que es el patrón quien tiene los documentos con los que puede acreditar cual es el verdadero salario que se cubra al trabajador y el puesto o cargo que desempeñaba. No de Registro 273,681, Tesis Aislada Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación Quinta Parte. Página 27.

Los Tribunales de Amparo han señalado que cuando se deja en libertad a la parte actora de elegir alguna categoría de las que aseguro haber ocupado y el patrón

ofrece el trabajo con esa libertad de elegir, se entiende que lo hace para que determine cual es la que mas le conviene, y por lo tanto es una oferta hecha de buena fe.

Es importante señalar que el momento en el que el patrón realice la oferta de trabajo y lo ofrezca en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando, pero en el momento de la reinstalación resulta que lo pretende hacer en una categoría diversa, se denota la mala fe con la que se conduce, ya que en el momento del ofrecimiento lo hace con el único fin de revertir la carga de la prueba.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACION SE HAGA EN UN PUESTO DIVERSO DE CATEGORIA INFERIOR AL OFRECIDO POR EL DEMANDADO.

Cuando en el momento de la reinstalación de la actora en su empleo, se incorpora a ésta en un puesto diverso al solicitado y ofrecido por el patrón, es inconcuso que el patrón cambia las condiciones de trabajo denotando con esto que en realidad no era voluntad de la empleadora que la trabajadora regresara a seguir prestando sus servicios, sino que su intención era sólo revertir la carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hizo el patrón debió de materializarse la reinstalación en el puesto que solicitó la trabajadora y que se ofreció por la demandada, de ahí que no procede la reversión de la carga procesal. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. DICIMBRE 2005, NOVENA EPOCA TESIS AILADA.

La calificación de la oferta de trabajo, como ya mencionamos anteriormente no solo requiere que se analicen los aspectos fundamentales, también es importante valorar

la conducta desplegada por el patrón, tanto anterior como posterior a dicho ofrecimiento, ejemplo de esto es la tesis que a continuación se transcribe y que considero muy importante para efectos de resaltar la verdadera intención del patrón.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO EN EL PROPIO JUICIO SE AFIRMA UN SEGUNDO DESPIDO POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR.

La calificación de buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo se determina analizando los antecedentes del caso, la conducta de las partes y las circunstancias relativas, de manera que habrá buena fe cuando aquellas situaciones permitan concluir que la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación de trabajo y, por el contrario, existirá mala fe cuando el patrón intenta burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido; de ahí que deban atenderse todas las actitudes de las partes que puedan influir en esa calificación. Por ello, cuando en el juicio laboral el trabajador reinstalado con motivo de la aceptación de la oferta de trabajo se dice nuevamente despedido y hace del conocimiento de la Junta tal circunstancia para justificar la mala fe del ofrecimiento en el mismo juicio donde se ordenó la reinstalación, ese hecho debe considerarse para la calificación de la oferta respectiva, debiendo inclusive, recibirse las pruebas con las que pretenda demostrar su aserto (con fundamento en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo , toda vez que se trata de hechos supervenientes acontecidos con posterioridad a la celebración de la audiencia), pues en caso de acreditarlo, será evidente que la oferta no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino con la de revertirle la carga de la prueba, lo que además deberá ser objeto de análisis en el laudo que se emita para determinar, junto con otros factores, si dicho ofrecimiento de trabajo fue de buena o mala fe.

Contradicción de tesis 32/2007-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Noveno Circuito, el entonces Segundo del Décimo Cuarto Circuito (ahora en Materias Administrativa y Civil), Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y Primero del Décimo Circuito. 2 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 93/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de mayo de dos mil siete.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACION DEL.

Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala; con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y

racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que, tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Contradicción de tesis 6/90. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de julio de 1990. 5 votos.

Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Tesis de Jurisprudencia 10/90 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el trece de agosto de mil novecientos noventa. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Cuando hablamos de las conductas posteriores o anteriores al ofrecimiento de trabajo, es importante destacar lo que las resoluciones de amparo han mencionado al respecto, ya que definitivamente es un derecho de todo individuo el denunciar penalmente cualquier acto que considere la comisión de un delito, mas sin embargo se analizará en las siguientes tesis, características muy importantes para determinar una conducta de buena o mala fe por parte del patrón.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE CUANDO YA HECHO EL MISMO Y ANTES DE LLEVARSE AL CABO LA INTERPELACIÓN AL ACTOR, EL PATRÓN DENUNCIA A ESTE ÚLTIMO.

Si el patrón en el juicio laboral al contestar la demanda niega el despido y ofrece admitir de nueva cuenta al trabajador en su puesto, pero la Junta no

lleva al cabo, en ese mismo acto, la interpelación respectiva al trabajador, por suspender la audiencia prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en su etapa de demanda y excepciones, señalando nueva fecha para su reanudación, antes de la cual el patrón presenta denuncia penal señalando como responsable al actor y como ofendido a él mismo y, posterior a ésta, al reanudarse la etapa de demanda y excepciones, la Junta interpela al actor para que manifieste si acepta o no el empleo, se debe reputar de mala fe tal propuesta, toda vez que si antes de que el trabajador esté en aptitud jurídica y material de aceptar o no el trabajo mediante la interpelación que al efecto le hiciera la Junta en su momento procesal oportuno, revela la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad del patrón para que continúe la relación laboral; esto es así, porque la presentación de una denuncia penal, en las condiciones apuntadas, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta del trabajo notificada al actor después de la denuncia para el efecto de que manifieste si la acepta o no, de ninguna manera puede aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Clave: III.2o.T. , Núm.: 31 L

Amparo directo 472/2000. José Antonio Ramírez Magallón. 26 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, julio de 1999, página 206, tesis 2a./J. 77/99, de rubro: OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA..

Tipo: Tesis Aislada

Temas:

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.5 FIN Y EFECTOS

Son múltiples los fines y efectos del ofrecimiento de trabajo, así como de la correspondiente reinstalación aún cuando no se encuentren procesalmente definidos dichos fines y efectos, pueden ser tan trascendentales que inclusive pueden definir el resultado de un juicio, ahora bien desde el punto de vista práctico, la finalidad de excepcionales con el ofrecimiento de trabajo tiene una doble moral, pues en realidad lo que se pretende es revertir la carga probatoria al trabajador, en el sentido de que sea este quien acredite el despido del que se queja, situación que de igual forma tiene diversas variantes y cuyo análisis ha correspondido a los Juzgados y Tribunales Federales por conducto de la reiteración de criterios en ejecutorias, tesis aisladas, jurisprudencias y contradicciones de tesis, de las cuales hemos transcrito las que considero más importantes.

No obstante lo anterior, nos referiremos de manera específica al efecto procesal reflejado en el laudo del ofrecimiento de trabajo y reinstalación, siendo uno de los

objetivos que se persiguen por parte del oferente de trabajo la de la cesación de que se continúen acumulando los salarios caídos o vencidos en caso de que exista condena al respecto, con independencia de la reversión de la carga probatoria de despido mencionada con anterioridad, situaciones que como ya hemos referido serán motivo de análisis en el laudo correspondiente.

Con menos frecuencia y sin ser tan recurrente nos encontramos con la intención real, más común en la parte actora de que la reinstalación no sea un simple electo para determinar un juicio, sin que exista la verdadera necesidad tanto material como real de ser reinstalado, lo cual deja de lado la esencia real de derecho del trabajo, lo anterior ante la innegable falta de interés de ambas partes en un juicio laboral de continuar con la relación de trabajo y esas excepciones de las que hablamos suelen darse en juicios laborales donde la parte demandada es una institución o empresa en la que el valor real, personal y hasta económico de los puestos y plazas es tan relevante que desentraña un interés autentico por ser reinstalado por ejemplo en el instituto mexicano del seguro social, petróleos mexicanos y organismos subsidiarios, luz y fuerza de México, diversas paraestatales.

Derivado de (la reversión de la carga de la prueba como consecuencia del Ofrecimiento de Trabajo) nos encontramos, ante la consecuencia inherente a la negativa de aceptar dicho ofrecimiento, y cuya consecuencia puede ser mas perjudicial al trabajador que al demandado, lo anterior depende en primer termino de que la oferta de trabajo sea de buena fe, esto es en los mismos términos y condiciones en los que lo venia desarrollando el operario y si aso se controvirtiera alguna condición esencial de la relación laboral deberá de acreditarse dicha controversia, en el supuesto antes citado se considera el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe, por consecuencia en ese caso procedería la reversión de la carga de la prueba al trabajador respecto del despido del que se queja, por lo tanto su negativa a ser reinstalado bajo dichas circunstancias lo obligaría a acreditar el

despido para obtener un laudo favorable. Ante dicha tesitura considero que la negativa aceptar el trabajo debe ser una decisión que ha de analizarse en conciencia ante la trascendencia que puede tener la misma en el laudo. Ahora bien como excepción a la regla tenemos que el ofrecimiento de trabajo puede considerarse de mala fe y por consecuencia validaría la decisión de no aceptar el trabajo en el supuesto de que la parte demandada oponga excepciones contradictorias o bien que pongan en evidencia que dicha oferta de trabajo es de mala fe tal y como lo especifican los criterios y jurisprudencias que al respecto han sentado precedentes.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a. /J. 24/2001).

El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado, califique

provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento indicado y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, sustanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación. Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Es de suma importancia el saber cómo se a calificado el Ofrecimiento de Trabajo, por parte de la Autoridad Laboral, para que en caso de que se acepto o no dicho ofrecimiento estemos en posibilidad de saber cuáles son las consecuencias jurídicas de dicha decisión.

CAPÍTULO IV

FALTA DE LEGISLACIÓN DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

4.1 TRASCENDENCIA DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Como se ha mencionado en múltiples ocasiones en el desarrollo del presente trabajo la figura del ofrecimiento de trabajo juega un papel trascendental y destacado en el procedimiento laboral, derivado no solo de su uso que puede inclusive juzgarse de carácter consuetudinario si no de su legalidad desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, al grado tal que reitero su peso fundamental en la resolución de un juicio y que se refleja de manera tan trascendental, que decide el sentido de un laudo, ya sea absolviendo o condenando de ahí su trascendencia e importancia.

Respecto de lo antes apuntado es conveniente resaltar el punto de la reiteración y uso de la figura del ofrecimiento de trabajo, desde el orden de la legalidad, al respecto de conformidad con las jurisprudencias y los diversos criterios emitidos por los Tribunales Federales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales han situado a dicha figura en un elemento normativo con diversos matices pero coincidiendo que como elemento esencial dicho ofrecimiento deberá de ser de buena fe.

Otro punto a destacar es, que con independencia del elemento normativo y jurisprudencial que se cita tenemos que resaltar el ámbito consuetudinario en el que se sitúa la figura del ofrecimiento de trabajo inclusive como excepción o defensa que puede llegar a anular la acción o prestación reclamada derivada de un despido injustificado ambas, situaciones se encuentran contempladas en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra reza:

Artículo 17.-“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Como lo he mencionado la trascendencia de la figura del ofrecimiento de trabajo no solo se resalta desde el punto de vista práctico, también desde el punto de vista jurisprudencial y consuetudinario, pese al papel tan importante que juega en el procedimiento laboral como elemento decisivo para inclinar la balanza en el juicio laboral o buscar ese equilibrio que persigue como fin fundamental el derecho social, dicha trascendencia e importancia no ha sido reflejada en el ámbito doctrinario o dogmático actual, pues existe una limitada bibliografía especializada en la figura del ofrecimiento de trabajo, situación que ha sido rebasada en la práctica con criterios personales, unilaterales e interpretaciones personales de la jurisprudencia existente, principalmente por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que por consecuencia crea una laguna sin precedente derivada de un rezago legislativo y de lo cual deriva que la figura analizada sea una figura vigente y en uso, pero no positiva, lo cual demerita su importancia y trascendencia que se debe de ver reflejada en su inclusión en la Ley Federal del Trabajo .

Ahora bien con independencia de la falta de legislación, la falta de bibliografía y la falta de criterios uniformes que sirven para analizar o calificar la figura en comento, en la práctica la referencia general para dar o restar importancia al ofrecimiento de trabajo depende de la postura procesal o calidad en la que se actúa en un juicio laboral, esto es ya sea como trabajador y en su caso actor en una demanda, como demandado o en su caso patrón en un juicio laboral e inclusive el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en donde se ventilan los procedimientos laborales, tiene diversas posturas y buscan diversos fines en torno al ofrecimiento de trabajo, una figura que en la práctica es más invocada y usada por un patrón en su

calidad de demandado con la principal finalidad como ya se ha analizado de revertir la carga probatoria al trabajador, lo que trae como consecuencia que sea una figura de carácter defensivo y excepcional exclusiva del patrón lo cual desde mi particular punto de vista rompe con el principio de *in dubio pro operario*, tutelado en el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo mismo que para su mejor referencia se transcribe a continuación:

Artículo 18.-“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Lo anterior en virtud de que como se desprende del presente estudio, el ofrecimiento de trabajo no es en realidad una pretensión de buena fe, de continuar con un vínculo laboral, cuya ruptura comúnmente es imputable al patrón ante su falta de ánimo y voluntad de que perdure la relación de trabajo, de ahí que puede resumir que la trascendencia de la relación de trabajo desde el punto de vista de los sujetos en el procedimiento laboral sea más útil al patrón que al trabajador como partes en el proceso, toda vez que de no existir dicha figura la manera de excepcionarse en un juicio a la parte demandada se limitaría principalmente a acreditar que no existió despido alguno en el caso de que no haya renuncia ni se niegue a relación de trabajo o se rescinda la misma situación que en la práctica sería una labor titánica y difícil de acreditar de ahí que se opine que rompe con el equilibrio entre las partes que como premisa tutela el fundamento legal antes transcrito, sin ser verdad absoluta es una opinión que se destaca por así creerlo importante.

4.2 REGULACIÓN DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

En el presente tema se hará referencia a la regulación de la figura del ofrecimiento de trabajo aunque en realidad considero que el punto destacado de este tema deberá de ser la falta de regulación de dicha figura toda vez que como se ha resaltado a lo largo del desarrollo del presente trabajo pese a la trascendencia del ofrecimiento de trabajo la falta de su inclusión en la Ley como precepto, concepto o excepción da lugar a un vacío legislativo y por consecuencia jurídico con resultados de trascendencia tal que se han adoptado criterios personales, unilaterales los cuales pueden llegar a ser inclusive indebatibles ante la falta de referencia normativa específica situación que conduce al error ya que siguiendo la tesis que se ha manejado a lo largo del presente en el sentido de que el ofrecimiento de trabajo tiene una trascendencia definitiva en un laudo, daría como resultado laudos infundados e incongruentes ante la detallada falta de regulación y legislación de la figura analizada en la presente investigación.

No obstante lo anterior hemos de atender a las fuentes del derecho como auxiliares del derecho del trabajo, enmarcadas bajo los objetivos primordiales del derecho social, que de inclusive cuentan con un rango constitucional en apariencia de carácter irrenunciable e inalienable, empero atendiendo a las fuentes del derecho del trabajo que detalla el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que fue motivo de análisis en el subtema que antecede, y del cual se desprende que dentro de dichas fuentes se encuadran la costumbre, la jurisprudencia, siendo esta última, la principal propulsora de la figura del ofrecimiento de trabajo toda vez que mediante la jurisprudencia se ha logrado si bien no en su totalidad definir el concepto, su trascendencia, sus elementos, la etapa o momento para ofrecerse, sus alcances y otros elementos que le revisten la trascendencia que tiene dicha figura, en resumen es la jurisprudencia la que en base a casos semejantes, mediante reiteración de

critérios, ejecutorias traducidas en tesis aisladas, jurisprudencias e inclusive contradicciones de tesis, las cuales sirven de margen normativo para resolver juicios que en su mayoría giran en torno al Ofrecimiento de Trabajo, no obstante lo anterior se reitera que dichas jurisprudencias o criterios son insuficientes pues el vacío legal sigue existiendo ante la falta de congruencia en criterios derivados en conflictos individuales de trabajo, que pese a resolverse en base a una legislación de carácter federal no podrá unificar los criterios que imponen las diversas formas y perspectivas con las que suele utilizarse el ofrecimiento de trabajo, derivando por consecuencia en jurisprudencia contradictorias cuyas contradicciones de tesis no han sido denunciadas ni resueltas por los órganos del Consejo de la Judicatura Federal, de ahí la discrepancia en cuanto a temas tan fundamentales como la reiteración de la trascendencia del ofrecimiento de trabajo de manera reiterada en diversos juicios derivados uno de otro y que inclusive pueden dar origen a más de tres juicios siendo actor en los mismos un solo trabajador sin que se verifique la intención real de la reincorporación a su trabajo al operario, o en su caso la mediación de una denuncia penal en contra de un trabajador y aparejada con un ofrecimiento de trabajo, o la licitud de un ofrecimiento de trabajo, controvirtiendo y por consecuencia restringiendo una antigüedad superior afirmada por el trabajador situaciones que ejemplifican que no todo está previsto por la jurisprudencia ni resuelto por la misma respecto del ofrecimiento de trabajo, de ahí la necesidad imperiosa y se reitera una vez más en aras de legislar la figura del ofrecimiento de trabajo tomando en consideración las consideraciones jurídicas y prácticas que con relación a la misma son trascendentales para delimitar dicho ofrecimiento sin demeritar su trascendencia.

Es por lo antes expuesto que se propone en el presente trabajo una propuesta legislativa que sirva de referencia para dar la trascendencia que amerita a la figura del ofrecimiento de trabajo, unificar criterios en torno a su ofrecimiento y calificación e inclusive como ejemplo se podría equiparar a la delimitación que se ha hecho de figuras o procedimientos tan trascendentales en derecho del trabajo tales como la sustitución patronal, la insumisión al laudo entre otras que al ser figuras específicas con circunstancias definidas e hipótesis normativas bien planteadas cuentan con

una serie de requisitos que las validan y delimitan su aplicación y procedencia y aunque en torno a dichas figuras de igual forma existen deficiencias y vacíos jurídicos al menos cuentan con un punto de referencia legislativo y positivo lo cual no acontece con la figura central del presente trabajo ya que inclusive figuras que se encuentran en desuso y su invocación es limitada y poco frecuente en los procedimientos laborales que cuentan con un espacio en la Ley Federal del Trabajo lo que considero incongruente dada la frecuencia y trascendencia de la referida y multicitada figura del ofreciendo de trabajo en el procedimiento laboral, situación que si bien no se pretende revertir o solucionar si se propone al final del presente trabajo, una propuesta legislativa que considero serviría de margen para incluir dicha figura en la legislación actual.

Así mismo dentro del margen establecido en el presente subtema debemos tener como referencia que la regulación del ofreciendo de trabajo no solo implica definir su concepto, sus elementos lo cual implicaría una regulación tanto desde el punto de vista dogmático, como desde el punto orgánico o procesal e incluir y analizar la posibilidad de su calificación previa mediante el incidente respectivo tal y como lo ha pretendido la tesis de jurisprudencia que se transcribió en capítulos precedentes con la cual no se esta del todo de acuerdo dicho incidente por su naturaleza se promueve una vez concluida la etapa de demandaba excepciones pues el al contestar la demanda es el momento procesal oportuno para ofrecer el trabajo, por consecuencia no se puede proceder a su calificación sin haber desahogado el acervo probatorio ofrecido por las partes y del cual dependerá resolver sobre la controversia de los elementos que sirven para su calificación controversias tales o referentes al salario, al horario, a la categoría al reconocimiento de prestaciones legales o extralegales, su monto e inclusive la permanencia del derecho a la seguridad social, controversias que se definirán solo previo el desahogo de los medios probatorios y de perfeccionamiento ofrecidos por las partes, por lo que es materialmente imposible resolver un incidente previo al cierre de instrucción o desahogo de pruebas por lo

que considero que el referido incidente su formulación y substanciación resultaría ocioso ya que dicha calificación del ofrecimiento de trabajo deberá de hacerse en el laudo respectivo, sobre lo cual se destaca la falta de criterios ya que algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptan a trámite y por la vía incidental la calificación del ofrecimiento de trabajo aún sin contar con los elementos probatorios necesarios para su debida calificación evidenciando la imperiosa necesidad de regular de manera integral tanto en su parte adjetiva como sustantiva la Ley Federal del Trabajo en torno a la figura del ofrecimiento de trabajo resaltando su trascendencia y limitando su uso con reglas específicas e hipótesis bien planteadas, para no incurrir en el error y siempre considerando los fines reales del derecho social y teniendo como objetivo el equilibrio deseado entre las partes contendientes, lo cual incluiría por supuesto la suplencia en casos específicos de la deficiencia notoria que desfavorezca al trabajador, pero al mismo tiempo limitando el uso del ofrecimiento tratándose del mismo trabajador en juicios diversos, pero que estén relacionados por haber sido la reinstalación en uno lo que de origen al siguiente juicio, lo cual considero debe tener un límite tanto para el patrón como para el trabajador para que no se continúe con la práctica poco sana en la que se ha convertido el uso del Ofrecimiento de Trabajo.

4.3 CRITERIOS Y JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

En el presente subtema abordaremos los siguientes temas jurisprudenciales, no por ser los únicos, pero si considero los más importantes para poder conocer y estudiar de una manera general la figura del ofrecimiento de trabajo, lo anterior con independencia de los referidos, citados o mencionados a lo largo del presente trabajo.

Comenzaremos con la figura de la reversión de la carga de la prueba, como consecuencia inmediata, a partir del momento en que se expone el ofrecimiento de trabajo.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. En los juicios originados por el despido del trabajador, corresponde al patrón cuando admite que aquel le prestó servicios y que ya no se encontraba laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o el abandono del trabajo. Solo en el caso de que el patrón niega haberlo despedido y ofrece admitirlo nuevamente en su trabajo, corresponde al trabajador demostrar que se le despidió, ya que en tal caso se establece una presunción favorable a dicho patrón respecto de que no fue el quien rescindió el contrato de trabajo.

Sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen VI, Quinta parte, pagina 73.

DESPIDO DEL TRABAJADOR CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a este 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 el corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Sexta Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis 145. Página 99.

Al no tratarse de una excepción, un allanamiento, ni una defensa dentro del juicio laboral, podemos decir que el ofrecimiento de trabajo, es una instancia semi conciliatoria, por pretender reanudar una relación de trabajo anteriormente existente. Es una figura extralegal, por que surge a partir de la práctica, es decir es de origen fáctico.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UNA EXCEPCION.

El ofreciendo de trabajo no constituye una excepción pues no tiende a destruir las acciones ejercitadas por los actores, sino que es una manifestación que hace la demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe igual criterio resulta aplicable respecto de las afirmaciones en relación a que los trabajadores laboraron por ultima vez en fecha determinada, pues tales aseveraciones tampoco implican la proposición de una excepción sino solo constituyen simples manifestaciones que se encuentran íntimamente ligadas tanto con el ofrecimiento de trabajo como con la negativa del despido y esto es así, pues en caso contrario se llegaría al extremo de considerar como excepción cualquier expresión emitida por el demandado aun cuando no tendiera a destruir las acciones propuestas y, por ende, opera la reversión de la carga de la prueba. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Octava Época, Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV, Julio 1994. Pág. 687.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO. De la confrontación realizada entre la institución del

allanamiento y la figura del ofrecimiento de trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, característica y efectos legales difieren notablemente entre sí, mientras que el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en el juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que se reintegre a sus labores sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que por el contrario, este último debe de ir siempre asociado a la negativa del despido y por ende a los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además de los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotado en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado, se invierta al trabajador actor. En consecuencia al no constituir el ofrecimiento de trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, a la Junta responsable, debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación. Contradicción de tesis 44/91. Tesis de Jurisprudencia 11/93. Cuarta Sala.

No existe realmente un plazo o término legal establecido que delimite el ofrecimiento de trabajo, lo anterior obviamente ante la falta de regulación de la figura en estudio, pero par efectos de establecer el momento procesal oportuno para realizar el ofrecimiento de trabajo, este tendrá que realizarse dentro de la etapa de demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por que además es en está en donde se establece la litis.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala publicada con el rubro de “Despido, negativa del, y ofrecimiento de trabajo. Reversión de la carga de la prueba”, publicada con el número 639 de la compilación de 1988, 2ª parte, página 1074, debe de realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite en su contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en aquellas en que el trabajador lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa, y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces de formularse en la etapa de demanda y excepciones por que en esta se fijan los términos de controversia. Aunque en la etapa de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón esta en actitud de pre constituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis, en todo caso para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones. Contradicción de tesis 19/90. Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala publicada en la

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, Mayo de 1991, pág. 35. Octava Época, Cuarta Sala Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo VII, Mayo de 1991, Tesis 4ª/J 7/91, página 58.

Para efectos de realizar una calificación del Ofrecimiento de Trabajo, es importante que la Junta estudie sobre todo la conducta procesal de las partes, además de las condiciones fundamentales de trabajo, lo anterior a efectos de evitar que dicho ofrecimiento se convierta en una práctica dolosa con el único fin de revertir la carga probatoria al actor, y que como consecuencia, se rompa con el principio protector al trabajador.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ACTITUD PROCESAL DE LAS PARTES ES UNO DE LOS ELEMENTOS ESCENCIALES QUE LAS JUNTAS DEBEN DE TOMAR EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA FE. Si se atiende a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que regulan la institución jurídico-procesal denominada ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, se advierten cuatro elementos determinantes para su calificación, a saber: la categoría del trabajador, el salario percibido por sus servicios, la jornada con que se realiza el ofrecimiento de trabajo y la actitud procesal de las partes; siendo esta última el elemento esencial para determinar la intención del patrón por arreglar la controversia en amigable composición, o su afán por revertir la carga procesal al trabajador; en tal virtud, cuando el patrón realice el ofrecimiento de trabajo las Juntas deben atender a los cuatro elementos citados, y de manera esencial a la actitud procesal de las partes para calificarlo de buena o mala fe.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Clave: I.9o.T., Núm.: J/53

Amparo directo 3089/2006. Infinity Baby Products, S.A. de C.V. 5 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 10319/2006. Sergio Delfino Molina Dorantes. 22 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 124/2008. Imelda Raquel Hernández García. 20 de febrero de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana María Minerva Flores Vargas.

Amparo directo 370/2008. Miguel Bernardo Vera y González. 21 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 848/2008. 30 de septiembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril

Tipo: Jurisprudencia por Reiteración de Criterios

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ACTITUD PROCESAL DE LAS PARTES ES UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES QUE LAS JUNTAS DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.

Si se atiende a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que regulan la institución jurídico-procesal denominada ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, se advierten cuatro elementos determinantes para su calificación, a saber: la categoría del trabajador, el salario percibido por sus servicios, la jornada con que se realiza el ofrecimiento de trabajo y la actitud procesal de las partes; siendo

esta última el elemento esencial para determinar la intención del patrón por arreglar la controversia en amigable composición, o su afán por revertir la carga procesal al trabajador; en tal virtud, cuando el patrón realice el ofrecimiento de trabajo las Juntas deben atender a los cuatro elementos citados, y de manera esencial a la actitud procesal de las partes para calificarlo de buena o mala fe.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, Enero de 2009, p. 2507, tesis I.9o.T. J/53, jurisprudencia, Laboral.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 3089/2006. Infinity Baby Products, S.A. de C.V. 5 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 10319/2006. Sergio Delfino Molina Dorantes. 22 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 124/2008. Imelda Raquel Hernández García. 20 de febrero de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana María Minerva Flores Vargas.

Amparo directo 370/2008. Miguel Bernardo Vera y González. 21 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 848/2008. 30 de septiembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Considero que la negativa de aceptar el trabajo debe ser una decisión que ha de analizarse en conciencia ante la trascendencia que puede tener la misma en el laudo.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a. /J. 24/2001).

El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado, califique provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento indicado y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, sustanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no

buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación. Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

4.4 EFECTOS DE LA FALTA DE LEGISLACIÓN DE LA FIGURA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Sabemos que la falta de regulación, la falta de crear normas aplicables a la vida cotidiana y a las necesidades cambiantes de la sociedad, trae como consecuencia un desequilibrio en la misma, ya que por consecuencia la falta de normatividad positiva, no responde a las exigencias de nuevas problemáticas sociales, lo mismo sucede con la práctica de la Justicia Laboral, ya que como hemos apuntado en los subtemas anteriores, la práctica, y la vigencia de la figura en estudio, ha sobrepasado por mucho, los criterios emitidos por los Órganos de Justicia Federal, es por eso la importancia y trascendencia de regular y legislar, en la Ley Federal del Trabajo una figura tan importante que es la que estudiamos en el presente trabajo, que como hemos apuntado puede precisar definitivamente la suerte de un juicio, por lo tanto al ser un punto medular y al no tener lineamientos de calificación, crea una incertidumbre jurídica, tanto al trabajador como al patrón, y por consecuencia da como resultado el supuesto de que ni el patrón tiene una intención real, de procurar una reinstalación, y ni el trabajador, tiene la certeza legal de permanecer de nueva cuenta en su trabajo, es decir no se cumple con el derecho que tiene el trabajador de tener una estabilidad en el empleo en el primero de los supuestos, por lo tanto, a consecuencia de esta problemática, no existe un equilibrio entre las partes es decir existe una marcada diferencia económica sobre todo, ya que el patrón al tener un poder económico superior al de un trabajador, puede repetir un sin número de veces la práctica de reinstalar y despedir al trabajador, con las implicaciones económicas que derivan de dicha práctica, por lo que no se ve tan afectado en ese aspecto, en cambio para la clase trabajadora, es una desventaja tanto económica, legal y de tiempo, ya que no cuenta con una certeza jurídica, con una estabilidad y mucho menos con una equidad jurídica.

Otro aspecto importante que debemos apuntar, como consecuencia de la falta de regulación, es un ejemplo claro ya que en la práctica, durante el desarrollo de un juicio éste de origen a otro nuevo juicio y se desprendan dos o tres mas a consecuencia de reinstalaciones y nuevos despidos, e independientemente de la desventaja de la que ya hablamos anteriormente para las partes, hablaremos de la consecuencia que tiene para efectos de la administración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la impartición de justicia, que se ve totalmente opacada y limitada, por la excesiva carga de trabajo, y el hecho de no tener lineamientos específicos trae como consecuencia que la Junta no tenga criterios propios para poder calificar de una manera real, estudiada, y con elementos determinados, un ofrecimiento de trabajo, es decir las Junta de Conciliación y Arbitraje, no estudian adecuadamente la figura en estudio, por falta de normas al respecto, apoyándose en las tesis de jurisprudencia o en contradicciones de tesis que aun no se han resuelto y que obviamente crean una laguna la respecto, esto aunado a la carga de trabajo y del flujo normal de demandas laborales se suman las que son a consecuencia de prácticas poco sanas por parte de los patrones demandados, que están muy lejos de tener una verdadera intención de reincorporar al trabajador a su empleo, situación que evidentemente tiene trascendencia negativa para las Juntas de Conciliación y Arbitraje trayendo como consecuencia un problema mas para la impartición de justicia en materia laboral.

Al hablar de los efectos que causa la falta de legislación es importante mencionar que no solamente se trata de un problema de añadir más o menos artículos a la Ley Federal del Trabajo , si no a la problemática real de la clase trabajadora, que día a día se ha visto minimizada en sus derechos fundamentales como el de tener un empleo, y el de tener una estabilidad en el mismo, y al continuar con esta laguna o falta de legislación, se fomenta ese desequilibrio que tanto ha velado, y salvaguardado en la Ley Obrera, sobre todo en este momento histórico, económico y social tan contrastante y en desequilibrio desfavorable para la clase obrera.

La necesidad de regulación es tan imperiosa y trascendental ya que ante su ausencia nos encontramos con ejemplos tan impensables como el hecho de que en una Junta de Conciliación y Arbitraje que cuenta con diversos secretarios, auxiliares e inclusive proyectistas adoptan diversos tan opuestos en relación a casos semejantes e inclusive de idénticas circunstancias en relación al ofrecimiento de trabajo, lo anterior no solo ante la falta de unificación de criterios sino mas bien y en muchos de los casos ante la falta o inexistencia de dichos criterios, lo cual, no deja otra opción que aplicar un criterio personal que muchas veces se ve influido como es obvio por el interés que se llegue a tener en un juicio, e inclusive por la simpatía que se tenga por alguna de las partes en el juicio en el que se actúa, situación que muchas veces se pretende justificar en aras de la facultad potestativa que establece el Artículo 841 que establece lo siguiente:

Artículo 841.-“ Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Más sin embargo desde un punto de vista particular la referida facultad potestativa se encuentra limitada en el artículo subsecuente:

Artículo 842.- “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

En atención a lo antes expuesto el referido ejemplo refleja fielmente la realidad que acontece diario en los juicios laborales en relación con la autoridad que los ventila, juzga y conviene y que trae como consecuencia las contrariedades antes apuntadas en perjuicio de los objetivos que persigue el Derecho del Trabajo y que trae de igual forma como consecuencia una lluvia de amparos que desde el punto de vista

práctico, administrativo y procesal, implica dilaciones en el procedimiento, rezago y cargas excesivas de trabajo que ahora se hace extensiva no solo a la Junta de origen que conoce el juicio natural laboral, sino a la Secretaria Auxiliar de Amparo, e inclusive a los propios Tribunales Federales, consecuencia que es evidente y derivada de la multicitada falta de legislación de la figura del ofrecimiento de trabajo.

4.5 PROPUESTA LEGISLATIVA

Es por demás evidente que urge una reforma sustancial a la legislación laboral abrogando artículos obsoletos, derogando figuras en desuso, promulgando conceptos innovadores entre muchos otros aspectos pero por lo que respecta a nuestro tema se propone de manera específica la incursión de la figura del ofrecimiento de trabajo para definir su naturaleza jurídica, establecer el momento procesal oportuno para su ofrecimiento así como para su aceptación detallar y delimitar los criterios para su calificación así como las consecuencias y sanciones procesales ante el incumplimiento del oferente para reinstalar o la negativa tácita o expresa del trabajador a ser reinstalado, considerando que el ofrecimiento de trabajo puede definir la suerte de un juicio, en acatamiento al principio de celeridad y economía procesal se sugiere optar por la inclusión del incidente de calificación del ofrecimiento de trabajo en el capítulo correspondiente a los incidentes, delimitando la etapa procesal oportuna para promoverlo a efecto de que la Junta cuente con los elementos necesarios para dicha calificación, esto es no solo las pruebas que se ofrezcan en dicho incidente sino atendiendo al principio de adquisición procesal, analizar el acervo probatorio ofrecido en el juicio principal lo anterior a efecto de dar certeza jurídica a las partes con la resolución incidental con la obligatoriedad de que la resolución incidental puede dar origen inclusive a la terminación del juicio, en resumen la legislación de dichos conceptos, figuras y procedimientos y su consecuente inclusión en la Ley Federal del Trabajo obligan a la Autoridad a su observancia y cumplimiento con lo que se evitaría la divergencia de criterios y la unificación paulatina de jurisprudencias, dichas propuestas e plasman de manera genérica pues considero que la propuesta específica requiere de una técnica específica y una amplia gama en la reforma de los artículos que actualmente integran la Ley Federal del Trabajo y dada la trascendencia del tema que se estudia serían motivo inclusive de un trabajo diverso dada la magnitud.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-En el desarrollo del primer capítulo De esta investigación se hizo un estudio de los orígenes del Derecho Laboral en México. En el breve panorama histórico de este trabajo, sabemos que en México la evolución del Derecho Laboral ha tenido muchas acepciones enmarcándose siempre por grandes luchas sociales.

SEGUNDA.- El Artículo 123 Constitucional es resultado de nuestra historia patria, la lucha de clases, la condena a la explotación, dando como resultado un conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias que se enumeran en cada una de sus fracciones. Este Artículo es eminentemente revolucionario y constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

TERCERA.- En el capítulo segundo se abordaron los conceptos más importantes del Proceso Laboral, su naturaleza jurídica, en donde cabe rescatar que es un Derecho Público tal y como se desprende del Artículo 5o de la propia Ley de la Materia sin embargo para efectos de realizar una clasificación correcta diremos que el Derecho Procesal Laboral, es un Derecho Social, ya que el mismo se propone amortiguar o minimizar la desigualdad evidente de las partes que lo conforman motivadas por razones económicas e inclusive culturales.

CUARTA.- En el capítulo en comento analizamos también los Principios Procesales estos no solo se encuentran delimitados en los Artículos 685 al 688 de la Ley

Federal del Trabajo, sino que se encuentran implícitos a lo largo de la Ley, tal y como se desprende de los Artículos 18, 784 y 841 preceptos legales que se destacan por librar de cargas procesales a la clase trabajadora, y por su innegable visión protectora al trabajador al contar con el principio de “in dubio pro operario”

QUINTA.- En el análisis realizado en el segundo capítulo podemos definir al Derecho Procesal del Trabajo como la norma que regula a los Tribunales de Trabajo así como disciplina la actividad de las partes en el procedimiento en materia de trabajo.

SEXTA.- Por último en este segundo capítulo analizamos la figura procesal de la carga probatoria, toda vez que en materia laboral no opera en perjuicio del trabajador, el principio de que “quien afirma está obligado a probar”, esta excepción obedece a la clara diferencia entre las partes, ya que mientras que el patrón es quien controla, administra, maneja el capital del trabajo, es él quien puede allegarse a los elementos probatorios, no así el trabajador y obligarlo a probar su dicho sería ponerlo en una seria desventaja por esa situación.

SEPTIMA.- Durante el desarrollo del capítulo tercero, ubicamos la figura del ofrecimiento de trabajo como el tema central de esta investigación, realizando un análisis para determinar su naturaleza jurídica, sus términos, formas y criterios de calificación de dicha figura legal, al respecto diremos que al no existir Artículo en la Ley Federal del Trabajo, que prevea figura del ofrecimiento de trabajo, concluiremos que es una figura que tiene su origen;

en la práctica y que al no tratarse de un allanamiento ni de una excepción o defensa, tiene una esencia semi conciliatoria.

OCTAVA.- En la investigación del tema que nos ocupa en el cuarto capítulo, ubicamos el problema de su falta de regulación en la Ley de la materia, ya que no existe un término específico, que contemple el momento procesal en el cual debe de realizar el Ofrecimiento de Trabajo, ni el termino que tiene en todo caso el trabajador para aceptar dicho Ofrecimiento, concluiremos diciendo que el momento procesal oportuno para realizar dicho Ofrecimiento de Trabajo es dentro de la etapa de Demanda y Excepciones, ya que es en esta etapa en donde el demandado admitirá o no el hecho del despido.

NOVENA.- Por otra parte en este mismo sentido en cuanto a los términos fijados para la aceptación del Ofrecimiento de Trabajo, concluiremos que a falta de la regulación específica se tomará como referencia inmediata lo implícito en el Artículo 735 de la Ley Laboral, es decir el de tres días hábiles para que el trabajador manifieste en cuanto a su conformidad o rechazo del Ofrecimiento de Trabajo.

DECIMA.- Un punto importante a considerar dentro de la figura del Ofrecimiento de Trabajo es determinar si el Ofrecimiento de Trabajo es realizado de buena fe, o de mala fe, entendiéndose de mala fe a un Ofrecimiento de Trabajo que solo busca revertir la carga procesal a la parte obrera y no por el interés de continuar con una relación laboral los elementos a considerar en primera instancia son los fundamentales de toda relación laboral: El salario, la categoría y la jornada laboral; además deberá de tomarse

en cuenta la conducta anterior y posterior al Ofrecimiento de Trabajo por parte del patrón.

DECIMA PRIMERA.- Con motivo del surgimiento de la figura del Ofrecimiento de Trabajo, se rompió con la tesis social, de que es el patrón quien tiene que acreditar el hecho del despido, ya que como analizamos en esta investigación uno de sus efectos inmediatos es la reversión de la carga probatoria en perjuicio del trabajador.

DECIMA SEGUNDA.- Después de lo analizado y expuesto en este trabajo de investigación, pese a la trascendencia de la figura del Ofrecimiento de Trabajo, la falta de inclusión en la Ley como precepto o concepto da lugar a un vacío legislativo y por consecuencia jurídico, ya que se refleja de manera tan trascendental, que decide el sentido de un laudo, ya sea absolviendo o condenando. Es por lo antes expuesto que se propone en el presente trabajo una propuesta legislativa que sirva de referencia para dar la trascendencia que amerita a la figura del ofrecimiento de trabajo, unificar criterios en torno a su ofreciendo y calificación.

DECIMA TERCERA.- Por lo expuesto anteriormente se concluye que es de vital importancia una reforma sustancial a la legislación laboral se propone de manera específica la incursión de la figura del ofrecimiento de trabajo como defensa, definir su naturaleza jurídica, establecer el momento procesal oportuno para su ofrecimiento así como para su aceptación detallar y delimitar los criterios para su calificación así como las consecuencias y sanciones procesales ante el incumplimiento del oferente para reinstalar o la negativa tácita o expresa del trabajador a ser reinstalado.

DECIMA QUINTA.- Cconsiderando que el ofrecimiento de trabajo puede definir la suerte de un juicio, en acatamiento al principio de celeridad y economía procesal se sugiere optar por la inclusión del incidente de calificación del Ofrecimiento de Trabajo en el capítulo correspondiente a los Incidentes, delimitando la etapa procesal oportuna para promoverlo a efecto de que la Junta cuente con los elementos necesarios para dicha calificación. La legislación de dichos conceptos, figuras y procedimientos y su consecuente inclusión en la Ley Federal del Trabajo obligan a la Autoridad a su observancia y cumplimiento con lo que se evitaría la divergencia de criterios y la unificación paulatina de jurisprudencias

FUENTES CONSULTADAS

1.-CERVANTES, Campos Pedro, "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral", Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, México, 1981.

2.-CORDOVA, Romero Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 2000.

3.-DAVALOS, José, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, México, 1998.

4.-DE BUEN, Lozano Néstor, "Concepto Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 2001.

5.-DE BUEN, Lozano Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2003.

6.-DE PINA, Rafael, "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Botas, México, 1952.

7.-GONZÁLEZ, Cianci Víctor M., "Taller de Relaciones Laborales" Editorial Porrúa, México 2007.

8.-MANRIQUE, Leonardo, "La Civilización del México Antiguo", Publicaciones del CNCA, México, 1992.

9.-QUIJANO, Alvarez Alejandro, "El Ofrecimiento de Trabajo importancia y trascendencia en el juicio laboral", Editorial Porrúa, México, 2006.

10.- ROSS, Gámez Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas, México, 1986.

11.- SOSA, Ortiz Alejandro, "El Despido la Reversión dela Carga de la Prueba", Editorial Porrúa, México 2008.

12.-TENA, Suck Rafael, y Morales Hugo Ítalo, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México 1988.

13.- TENA, Suck Rafael, y Morales Hugo Ítalo, "Insumisión al Arbitraje y Negativa a Reinstalar en materia Laboral", Editorial Sista, México 2008.

14.-TENOPALA, Mendizábal Sergio, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 2003.

15.- TRUEBA, Urbina Alberto, "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1965.

16.- TRUEBA, Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1973.

LEGISLACIÓN

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial PAC S.A. DE C.V. México 2009.

2.- LEY DE AMPARO.
Editorial SISTA, México 2008.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Editorial SISTA, México 2008.

METODOLOGÍA

1.- PRECIADO HERNÁNDEZ RAFAEL, Revista de la Facultad de Derecho, Editorial UNAM, JULIO-DICIEMBRE, 1976.