



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**EFFECTOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL EN EL
OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, PARA ACREDITAR LA
NO EXISTENCIA DEL DESPIDO**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

BLANCO RIVERA BRANDON

DIRECTOR DE TESIS

DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES

CIUDAD DE MÉXICO

2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

Cd. Universitaria, Cd. Mx., a 30 de abril de 2021

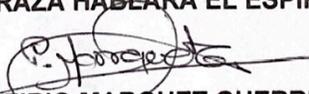
**LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
P R E S E N T E**

Por este medio, me permito comunicar a usted que el alumno **BRANDON BLANCO RIVERA**, Número de Cuenta **311233649**, inscrito en este Seminario, según consta en el Registro de la Secretaría General de la Facultad de Derecho de fecha 13 de agosto de 2019, elaboró hasta su terminación la Tesis denominada **"EFECTOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, PARA ACREDITAR LA NO EXISTENCIA DEL DESPIDO"**, bajo la asesoría del **DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES**.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8º fracción V del Reglamento de Seminarios, 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes de la Universidad Nacional Autónoma de México, en atención a que el mencionado trabajo cumple los requisitos correspondientes, según lo informa por escrito el citado **DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES**, se aprueba por parte de este Seminario la referida Tesis, a efecto de que se continúen los trámites que procedan y se le designe el Jurado que corresponda para la aplicación de su Examen Profesional.

"El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los siete meses siguientes (contados de día a día) a aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente, sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad".

A t e n t a m e n t e
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

AGRADECIMIENTOS.

A mi madre, Falia Rivera Oliver. Por su amor, y comprensión; además de ser mi apoyo y fortaleza. Esto es por ti y para ti.

A mi padre, Luis Blanco Brito. Por ser un mentor de vida.

A mi hermana, Marlen Blanco Rivera. Por ser una fuente de inspiración.

A Dalila. Por su amor, apoyo y ser esa luz en la oscuridad.

A Maribel Paola Hernández Martínez. Por su ayuda y orientación en la abogacía.

A los Licenciados Ignacio Márquez, Ramón Beteta y Alejandra Molinar por brindarme mi primera gran oportunidad.

A los Doctores José Dávalos Morales y Porfirio Marquet Guerrero por todo su apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México. Por brindarme las herramientas necesarias a lo largo de mi vida estudiantil y después de esta.

A la Facultad de Derecho. Por el noble trabajo de formar grandes juristas, pero sobre todo grandes seres humanos.

**“EFECTOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL
EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, PARA
ACREDITAR LA NO EXISTENCIA DEL DESPIDO”**

Índice del Capitulado.

	Página.
Introducción.	1
Capítulo I. El artículo 123.	8
1.1. Diarios de los Debates.	8
1.1.2. Derechos Sociales.	17
1.1.3. El artículo 123.	22
1.2. Federalización de la materia del Trabajo.	33
1.2.1. La creación de los tribunales del trabajo.	34
Capítulo II. Antecedentes y evolución de la Ley Federal del Trabajo.	44
2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	44
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.	46
2.3. Reforma Procesal de 1980.	49
2.4. Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo.	53
2.5. Reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo; con relación al Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá.	56
Capítulo III. Ofrecimiento del Trabajo como figura procesal derivada de la jurisprudencia, utilizada por el patrón en el procedimiento laboral.	59
3.1. Despido Injustificado.	59

3.2. Acciones a ejercer contempladas en la Ley Federal del Trabajo.	71
3.3. Carga y deber probatorio dentro del Derecho Procesal del Trabajo.	78
3.4. Carga de la prueba o Agotamiento del débito procesal conforme a la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo del 2019.	83
3.5. Ofrecimiento del trabajo, como figura procesal derivada de la jurisprudencia, no contemplada en la propia Ley. Y los supuestos jurídicos que se contemplan con la reforma.	100
Capítulo IV. Derechos Humanos Laborales.	117
4.1. Derechos Fundamentales.	117
4.2. Estabilidad en el Empleo.	122
4.3. Progresividad de los Derechos Laborales.	133
Conclusiones.	136
Bibliografía.	138

Introducción.

La presente investigación tiene como propósito el análisis y estudio de la reforma realizada el pasado 1º de mayo del año 2019 a la Ley Federal del Trabajo, y muy en específico a lo que hace mención el artículo 784, fracción VI de la referida Ley; el cual va en relación con la carga probatoria dentro del Derecho Procesal Laboral y en el ofrecimiento del trabajo. El cual, de igual manera tiene una cierta influencia por la globalización a la que el país se enfrenta. Siendo lo más destacado de esta reforma y que en el transcurso de la presente investigación se irá analizando siendo cuatro los puntos que de manera sistematizada se desarrollarán a lo largo de la misma; los cuales son:

1) La libertad sindical como Derecho Humano y que con el que se pretende poner fin al corporativismo, es decir: que los patrones tienen estrictamente prohibido realizar cualquier acto tendencioso a ejercer el control sobre el sindicato que pertenezcan sus empleados o la mayoría de estos, todo esto se logrará a través de la Negociación Colectiva.

2) El establecimiento de los Tribunales Laborales o del Trabajo, los cuales ahora pertenecerán al Poder Judicial de la Federación o a los Poderes Judiciales de las diversas entidades federativas, tal y como la Organización Internacional del Trabajo lo aconsejó en la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos miembros de esta en 1949.¹ En consecuencia, traerá la inminente desaparición de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales tenían injerencia directamente del Poder Ejecutivo, ya sea federal o local; estos últimos pertenecientes a cada Estado de la República Mexicana.

¹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2017, p. 399.

3) La creación del Centro de Conciliación y Registro Laboral por lo que hace al orden federal y los Centros de Conciliación de cada entidad federativa, los cuales tienen un papel fundamental para que la conciliación sea una institución relevante y que coadyuve realmente a la solución de los conflictos entre las partes, antes de llegar al proceso *per se*.

4) La inestabilidad e incertidumbre jurídica que se encuentra prevista en esta reforma a la Ley Federal del Trabajo, tanto para el trabajador como para el patrón, en el sentido de que el primero, al ser separado sin justificación de su empleo pueda ejercer como acción principal: “El cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado”, y que el patrón pudiese defenderse ofreciéndole el trabajo, sin que esto revierta la carga de la prueba para este último; ergo el empleador se encontraría constreñido a la demostración de hechos negativos en un primer momento, algo que resulta contradictorio a la Teoría General del Proceso, a los Principios Generales del Derecho y al Sistema Jurídico Mexicano; ya que es de explorado derecho que se prueban las afirmaciones y no las negaciones.

Por lo tanto, se dejaría en un evidente estado de indefensión al patrón en términos procesales, con lo que posteriormente el mismo tendría que establecer nuevas estrategias de contratación o de defensa para no encontrarse en alguna situación de desventaja, lo cual estaría vulnerando posteriormente los Derechos Humanos de las personas trabajadoras, quedando este, en un posible estado de indefensión a futuro.

Mencionado una vez lo anterior, se procede con el estudio y desarrollo de la presente tesis.

La clase trabajadora ha sido un sector vulnerado y sobajado en cuestiones de respeto, así como de empatía social por lo que hace a sus derechos, y la

dignificación de estos, el más grande ejemplo que se tiene dentro del ámbito histórico y jurídico es en la Antigua Roma, donde los esclavos eran tratados como cosas, es decir, los mismos se encontraban regulados y sometidos a las reglamentaciones del Derecho Civil, por lo que remotamente se podría llegar a pensar en una legislación laboral que regulara las interacciones entre los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo de esa época. Tan es así que no existían ni estaban establecidas autoridades especializadas para poder dirimir dichas cuestiones, ni mucho menos existían tribunales habilitados para la resolución de los tantos conflictos que pudieron llegar a surgir.

Naturalmente, el gremio de los trabajadores con el pasar de los años fue tomando fuerza, difusión y con ello la construcción de diversas instituciones dentro del Derecho del Trabajo; Francia fue el país precursor respecto a estos tópicos, y muy en especial con el conflicto bélico estallado en el año de 1789, específicamente con la Revolución Francesa, que de manera conjunta dio paso al inicio de la Edad Contemporánea trayendo consigo grandes cambios en lo que hace al pensamiento humano, y la evolución del mismo. Como se ha venido desarrollando, la corriente francesa influyó para la estructuración de varias instituciones que paulatinamente se irían formando y estableciendo con fuerza dentro del Derecho Mexicano del Trabajo.

Con la pasada reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo del 2019, las figuras que fueron adoptadas y sirvieron como influencia para establecer los cimientos de la materia en comento, han cambiado de manera drástica, tomando como referencia las múltiples leyes y reformas realizadas desde el año de 1931; denotando un cambio mucho antes con el Constituyente de Querétaro del año de 1916, el cual sentaría las bases y rompería con los paradigmas en cuestiones sociales, históricas, filosóficas y jurídicas para poder emitir la Constitución que en la actualidad sigue rigiendo en México.

El Derecho del Trabajo en México como parte del Derecho Social se ha ido moldeando a través de las diversas circunstancias que en la sociedad se presentan, prueba de ello es el origen que se tiene de esta rama es a partir de la Revolución Mexicana del año de 1910, siendo una materia de importante relevancia dentro del Sistema Jurídico que rige en nuestra nación, el cual tiene por objetivo esencial buscar el equilibrio real entre los factores de la producción, ateniéndose fundamentalmente a la conciliación entre ambas partes y así, tratar de solucionar los conflictos de esta naturaleza con la mayor celeridad y certidumbre posible.

A partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero del año de 1917, surge y se dignifica una clase que se había dejado en el olvido desde tiempos de la Conquista de México o hasta en la época del México Prehispánico, en el cual, junto con el gremio campesino que de igual manera se levantó en armas en el conflicto bélico que anteriormente se hace mención, y el cual, definitivamente marcó un antes y un después en la historia del país.

Puntualizando lo anterior, se puede afirmar que la clase obrera y campesina rompieron con una serie de paradigmas de los modelos clásicos en las constituciones del mundo, respecto a sus ideales de equidad y justicia; por lo asimismo, se cambia en cierta medida el modelo francés que aún impera y se ve reflejado en ciertas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; lo que trajo en consecuencia la realización de dos de los artículos más relevantes y cúspides de la tan mencionada Constitución Mexicana, haciéndose hincapié de manera precisa a los artículos 27 y 123, aunque éste último busca, requiere, y sobre todo necesita de la justicia social hacia la clase trabajadora, que fue y ha sido oprimida principalmente por diversas circunstancias políticas, sociales, jurídicas y económicas.

Del mismo modo, y citando al artículo constitucional anteriormente aludido, es por lo que se menciona de forma directa a los Derechos Sociales, los cuales siempre buscan la igualdad y equidad de circunstancias, es decir: tratar por “igual a los desiguales” en ambientes donde las condiciones no sean las más favorables, donde ciertos aspectos influyan para dicho cometido; por lo cual, la aplicación y difusión de dichas prerrogativas deberán de llevarse cabalmente, de lo contrario, se tratará de una anomia, y por lo que su aplicación en la realidad no pudiese concretarse por diversos factores externos; ya que lo toral de estas prerrogativas es dignificar al ser humano en su esencia, o bien a un grupo de estos en todos y cada uno de sus ámbitos en los que se encuentren inmiscuidos, con el único fin de garantizar un libre y sano desarrollo de las personas, y conjuntamente de la personalidad.

Si bien es cierto, y como se ha podido mencionar: el trabajo es un elemento fundamental para el desarrollo integral de los individuos, y consecuentemente de una nación; ya que tanto las personas trabajadoras, así como los patrones y el gobierno deben de colaborar de manera conjunta para sentar las bases en un sistema de justicia laboral que beneficie a todas y cada una de las partes involucradas, y que el mismo legislativo pretende. Asimismo, las prestaciones o condiciones laborales mínimas que se encuentran previstas en la Ley, deberán ser competitivas con relación a las cuestiones de la globalización y regionalización, sobre todo con el nuevo Tratado celebrado entre México, Estados Unidos de América y Canadá.

Como derecho constitucional consagrado en el artículo 123, fracción XX y XXII, en el cual el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que la persona empleadora podrá ser eximido de la obligación de cumplir el

contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Complementado el anterior supuesto constitucional, en la ley especializada de la materia, es decir la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 resalta que deberá agotarse de manera estricta la etapa conciliatoria, solicitando su reincorporación a la fuente de trabajo o bien que se indemnice con los parámetros que la misma legislación establece para dicho supuesto. Si en el dado caso no es posible llegar a un acuerdo, se pasaría al juicio, en el cual se modifican los parámetros en los que se desarrollarán ahora ante los Tribunales del Trabajo.

La propia legislación del trabajo en su artículo 784 fracción VI, mismo que fue reformado el pasado 1º de mayo del 2019, y que es la parte medular de la presente investigación, prevé que la negativa del despido y el ofrecimiento o reincorporación a la fuente de trabajo que realice el empleador a la persona demandante, no revertirá la carga probatoria, siguiendo de manera precisa el nuevo procedimiento que se ha estado mencionando. Lo cual traería más problemas que soluciones en un determinado momento, ya que se insiste en que se obliga tal cual, a la parte patronal a la demostración de hechos negativos, que, en consecuencia, resultaría imposible, al menos que estos lleven implícitos una afirmación; tema que más adelante se estudiará y analizará de manera minuciosa en el capítulo correspondiente.

Igualmente, se dedicará el presente estudio a la carga procesal, y al análisis de la figura del Ofrecimiento del Trabajo y el cómo dicha institución surgió como una

figura *sui generis*, y la cual ha intervenido dentro de los procesos jurisdiccionales en las todavía Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el territorio nacional.

Se procede de esta manera al estudio de esta figura procesal que se ha descrito en repetidas ocasiones, y como bien lo mencionan los artículos transitorios existen plazos para la iniciación de funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como de los Tribunales Laborales ya sean en el ámbito local o federal, derivado de la competencia de los mismos, por lo que paulatinamente la reforma entrará en vigor en su totalidad a lo largo del país, así como las demás figuras; adentrándose de manera analítica al estudio de quién le correspondería la carga de la prueba, de acuerdo a los principios procesales previamente establecidos, los diversos criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación y sobre todo con la no reversión de la prueba como mecanismo de defensa, además de la posible o no acreditación de hechos negativos que con esto conlleva.

Lo anterior, de igual manera tiene relación con la reforma a la Ley Federal del Trabajo que del mismo modo entró en vigor el día 1º de mayo del año de 1980, la cual de manera teleológica establecía las bases, los principios procesales y sobre todo redefinía el tema de las cargas probatorias de conformidad con los siguientes principios del Derecho del Trabajo: "*onus probandi*", "*In dubio pro operario*", los cuales instauran el deber probatorio por lo que hace a la primera locución, y en caso de duda en la aplicación de la norma, esta se ejecutará en favor del trabajador, por lo que hace a la segunda. Por lo tanto, la autoridad deberá de allegarse de hechos notorios, de lo cual se estudiará con precisión.

Capítulo I. El artículo 123.

1.1. Diarios de los Debates.

Derivado de la Revolución Mexicana que inició en el año de 1910, la cual tuvo como impulsor y líder a Francisco I. Madero con el principal propósito de derrocar a las instituciones y métodos arcaicos derivados de las diversas dictaduras que surgieron durante el siglo XIX; teniendo como consecuencia un cambio político y social, y que asentarían las bases del México Contemporáneo, dando paso a una gran reestructuración en la configuración de un Estado moderno, democrático y progresista; encontrando la estabilidad que se buscaba en los temas políticos y sociales que tanto le urgían a la nación en ese entonces.

De este conflicto bélico era necesario modificar la esencia del poder del Estado, es decir: la Constitución misma y, sobre todo, otorgarle prerrogativas a los gremios que más alzaron la voz en la revolución, que fueron: los obreros y los campesinos. Sin embargo, dentro del presente trabajo sólo se tendrá un enfoque de estudio a la clase trabajadora y, la evolución de esta en cuestiones legislativas, jurídicas, políticas y sociales, así como la relevancia obtenida con el pasar de los años.

Para tener un contexto amplio respecto a los preceptos constitucionales creados en materia del trabajo y que los mismos conformarían la parte total de los Derechos Sociales, siendo estos la punta de lanza de la Constitución Mexicana de 1917, la cual fue una de las primeras Leyes Supremas de carácter social alrededor del mundo, -junto con la de España, Weimar y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas-, por lo que resulta relevante conocer su desarrollo, así como la influencia que existía dentro del Congreso Constituyente, el cual se reunió en la Ciudad de

Querétaro en el año de 1916 a petición del presidente en turno: el general Venustiano Carranza con el fin de redactar una Constitución acorde a las múltiples consecuencias en razón al conflicto armado sucedido en el país a principios de la primer década del siglo XX, refiriéndonos con exactitud a la Revolución Mexicana, y el cual dio pie a que varios de los artículos en su texto original asombraran e influenciaran a todas las demás naciones con tópicos muy específicos tales como: la protección real de los sectores mencionados, los cuales evidentemente se encontraban desprotegidos y abandonados; ya que durante el México Prehispánico, del Virreinato y el Independiente, jamás existió un ordenamiento formal y real que previera dichas relaciones de trabajo.

De dichos debates se tuvo como resultado: la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fue promulgada el 5 de febrero del año 1917 y es la misma que sigue rigiendo actualmente a pesar de sus múltiples reformas; pero sin lugar a dudas uno de los puntos más fuertes y categóricos en la misma es la inclusión de los denominados Derechos Sociales que de esta emanan, atendiendo a una corriente progresista a inicios del siglo XX; por lo que de igual manera, fue la primera Constitución Social en el mundo que incorporaba cuestiones agrarias y laborales en sus artículos 27 y 123, respectivamente; dichas prerrogativas anteriormente enunciadas, marcaron la pauta para la promulgación de derechos novedosos, así como la progresividad de los mismos en las Leyes Supremas de diversos países, tal y como se ha comentado anteriormente. Por lo que después de la Segunda Guerra Mundial y con la denominación de 'Derechos Humanos', iniciaría dicha evolución, acompañada de una irreversibilidad y universalidad de manera paulatina en todo el mundo, dejándose a un lado esa 'inspiración' a la que muy pocos sectores aspiraban o podían llegar a aspirar.

Uno de los puntos más importantes que se llevaron a cabo y discutieron dentro de la estructuración del ya tan mencionado artículo 123 constitucional, sería

específicamente lo que hace a una jornada humana y digna de ocho horas como máximo, que en esos tiempos se veía como un paradigma difícil de romper, ya que pensar en limitar la jornada de trabajo era algo inverosímil en la segunda década del siglo XX, por lo tanto, es de resaltar lo mencionado por el Diputado Jara en la sesión que se llevó a cabo el día 26 de diciembre del año 1916 en el Teatro Iturbide dentro de estos debates, el cual se transcribe dado que hay puntos muy relevantes y progresistas para la época:

“... ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y ahí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma.

De allí ha venido que, no obstante, la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de

los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia...”

Paulatinamente se iba estructurando la dignificación de la clase trabajadora en el futuro texto constitucional. Derivado de la comentada Revolución Mexicana se iban cambiando y transformando la forma de pensar de los influyentes de la época con relación a este gremio de las personas trabajadoras, yendo de igual manera en contra de lo que tenía pensando el general Venustiano Carranza, tal y como se ha mencionado en reiteradas ocasiones.

Con relación al punto anterior, hay un argumento hecho valer por el diputado Pastrana Jaimes en la misma sesión de fecha 26 de diciembre de 1916, en la cual principalmente toca el punto de la duración de la relación de trabajo y cómo debía asentarse en el texto constitucional, el cual igualmente se cita:

“...Es bastante original, señores, que en un capítulo donde se trata de garantías constitucionales, nos encontremos nada menos que con una obligación constitucional: hacer que los trabajadores tengan la obligación constitucional de trabajar un año. La Comisión Nacional Agraria publicó un folletín que dice así: ‘Con cierta anterioridad el señor coronel Porfirio del Castillo y yo, habíamos presentado a la honorable Comisión una humilde iniciativa, y refiriéndonos a ese punto, nos expresábamos en esta forma’: ‘Como se ve, el señor coronel Del Castillo y yo establecíamos perfectamente bien la diferencia entre duración de un contrato y duración de una obligación. Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de plazo, pero no será ese año la duración de su obligación; el trabajador puede ir a trabajar un día, una semana o no puede ir a trabajar, pero en todo caso será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero

no es posible obligarlo a que vaya por la fuerza a trabajar por el tiempo que se haya contratado. Esto, que parece una simple cuestión de palabras, tiene, sin embargo, mucha significación en la vida práctica’.

¿Qué interpretación se irá a dar a esta obligación constitucional por nuestro pueblo? Allí, en los campos, en las haciendas, donde no hay personas que ilustren los criterios, los alcaldes, los comisarios van a obligar a los trabajadores a que estén trabajando forzosamente un año; y esto es sencillamente un absurdo...”

“...De este modo, señores, se acaban todos los contratos inmorales que celebran los capitalistas, los hacendados, para extorsionar más al pueblo trabajador. El último punto de objeción es lo relativo a los salarios. El mismo señor coronel Del Castillo y yo presentamos a la honorable Comisión nuestra humilde iniciativa pidiéndole esta ligera adición: ‘El salario de los trabajadores en ningún caso será menor que la cantidad indispensable para la subsistencia y mejoramiento de él y su familia. Los gobiernos de los Estados dictarán’, etcétera...”

De lo manifestado por el diputado, de manera sintética se pueden rescatar y resaltar puntos importantes y valiosos que a la fecha siguen siendo parte de los tópicos laborales, los cuales son los siguientes:

- La estabilidad y libertad en el empleo así como la seguridad jurídica y la manera en cómo se establecería en el texto constitucional, por el cual las personas trabajadoras no se encuentran estrictamente constreñidas a que la duración de la relación de trabajo sea obligatoriamente por un año calendario y, que si las mismas no se sienten del todo satisfechas, podrían dejar la fuente empleo sin la obligación de tener que cumplir con el plazo y sin responsabilidad alguna; la cual se reflejaría

directamente en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así como fijar su permanencia en su trabajo.

Era del conocimiento de la mayoría que en aquella época los hacendados explotaban la fuerza y el trabajo de mujeres y hombres a su servicio, a los cuales no se les retribuía de manera justa y equitativa sus prestaciones, lo cual tiene relación directamente con el siguiente punto.

La estabilidad genera certidumbre y esto a su vez crea un ambiente de desarrollo y armonía para cualquier familia en el país, la misma produce seguridad en varias cuestiones de la vida cotidiana: sobre todo en el ámbito económico, por lo que se deja entre dicho si esta figura que tiene su nacimiento en la fracción XXII del artículo original y que fue la gran obra maestra del Constituyente de Querétaro del año 1917 estaría en riesgo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 1º de mayo del 2019.

- Otro punto elemental es respecto al origen del salario mínimo y, la importancia que este tendría para un libre desarrollo de la persona, naturalmente de las y los trabajadores con sus familias. Remuneración que deberá cubrir los elementos básicos, necesarios e indispensables para el fin que se busca, los mismos que se irían adaptando a las circunstancias económicas, políticas y sociales del país; tema que a la fecha es muy debatido y que sin duda se continuará analizando. Se reitera que los factores específicos internos y externos harán que el salario mismo vaya mutando, adaptándose a la realidad social.

Los preceptos 82 y 90 de la Ley Federal del Trabajo hacen alusión a los términos de salario y su especie de salario mínimo de manera respectiva, dicho concepto en general encuentra su sustento en el apartado A del artículo 123, en su

fracción VI del texto constitucional y que a la letra de la Ley Laboral mencionan lo siguiente:

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

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Este último se determinará por medio de una Comisión Nacional integrada por representantes de las personas trabajadoras, de los patronos y del gobierno, los cuales se pudiesen auxiliar de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para la determinación de estos. Dicho sea de paso, la propia comisión ha sido cuestionada en diversas ocasiones en lo que se refiere a la determinación de los propios salarios mínimos, ya que dentro de los propios estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el país se encuentra en un rezago y desempeño catastrófico.²

Actualmente es muy complicado el desarrollo íntegro de una jefa o jefe de familia con el actual salario mínimo que se maneja en territorio nacional, sin

² <https://www.gob.mx/conasami/prensa/mexico-el-pais-con-peor-desempeno-y-a-la-zaga-salarial-de-los-integrantes-de-la-ocde>

embargo, es innegable que ha habido un gran avance en los últimos años respecto a este tema, empero, el mismo no debe de dejarse a un lado, ya que una retribución justa siempre dignificará el trabajo de todo el grueso laboral del país, trayendo consigo más beneficios individuales y colectivos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió un criterio de la naturaleza jurídica del Salario, el cual se cita para un mejor entendimiento:

Época: Quinta Época

Registro: 375214

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo LXXVI

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 286

SALARIO, NATURALEZA JURÍDICA DEL. *De acuerdo con lo que dispone el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador, en virtud del contrato de trabajo, lo cual significa que dada la naturaleza propia de esta figura jurídica, el salario no es otra cosa que la contraprestación a que está obligado el patrono, por el beneficio recibido con la actividad humana del obrero, existiendo una relación inmediata de causalidad entre ambos conceptos, pues no de otra manera se justificaría el contenido del artículo 86 del ordenamiento citado, que previene que para trabajo igual corresponderá salario igual. Por tanto, el patrón no se encuentra obligado a cubrir el salario correspondiente al día en que faltaron a las labores sus trabajadores, por no existir el antecedente necesario para que se pueda hacer efectiva la contraprestación del contrato a cargo de aquél. No*

obsta para esta conclusión, la circunstancia de que los trabajadores tengan calculado su salario por meses y que se les cubra decenalmente, porque estas modalidades, exclusivamente de forma, no cambian sustancialmente la naturaleza jurídica del salario. Por otra parte, la tesis enunciada se corrobora si se tiene en cuenta que conforme al artículo 93 de la ley citada, el patrono está obligado a cubrir su salario íntegro a los trabajadores, durante los días de descanso obligatorios y vacaciones, lo que quiere decir, a contrario sensu, que no existe tal obligación, cuando los obreros faltan a sus labores, fuera de los días señalados en el precepto; a mayor abundamiento, debe decirse que aun tratándose de faltas por enfermedad contagiosa, de acuerdo con el artículo 116, fracción VII, de la propia Ley Federal del Trabajo, procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, lo que tiene como consecuencia la suspensión de sus efectos, o lo que es lo mismo, del desempeño de las labores y del pago del salario; y tratándose del servicio doméstico y del trabajo prestado en el campo, los artículos 130, fracción III, y 197, fracción II, disponen respectivamente, que se cubrirá al trabajador enfermo su salario hasta por un mes, en el primer caso, y medio sueldo en el segundo; y aún hay más, el artículo 303 dispone que cuando el riesgo profesional realizado, produzca en el trabajador una incapacidad temporal, se le cubrirá por concepto de indemnización, el setenta y cinco por ciento del salario que deje de percibir, mientras exista la imposibilidad de trabajar. Todas estas disposiciones acusan claramente el criterio del legislador sobre la materia, en el sentido de que la percepción del salario está condicionada a la prestación del trabajo, salvo los casos de excepción expresamente consignados en la ley.

Amparo administrativo en revisión 1922/42. Sindicato de Trabajadores "Liga de Empleados de Comercio e Industria". 2 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Muestra de lo anterior, y regresando al tema de la Estabilidad o Permanencia en el Trabajo una de las mejores definiciones sobre dicho concepto es la que

menciona el maestro Ramírez Fonseca, citando a uno de los grandes Juristas en materia del Derecho del Trabajo, Néstor de Buen y que a continuación se transcribe para un mejor proveer: “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente”.³

1.1.2. Derechos Sociales.

Los Derechos Humanos Sociales tiene su origen de grandes y estrepitosas luchas constantes en las que se ven involucrados aspectos económicos, políticos y sobre todo, como su nombre hace alusión: los sociales, el más claro ejemplo fue la ya mencionada Revolución Mexicana, de la cual las colectividades marginadas como la obrera y campesina se vieron en la necesidad de buscar la dignificación de sus sectores respectivos, por lo que en este sentido, estos fueron plasmados por primera vez en una Constitución en el mundo, los mismos que fueron peleados y adquiridos por el pueblo, en la que dichas prerrogativas son entendidas como: posiciones o relaciones normativas para las cuales es posible dar razones válidas y suficientes, cuyo no reconocimiento injustificado ocasiona un daño inminente a la persona.⁴

³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencias, Editorial Pac, México, 1989, p. 20.

⁴ ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo. El concepto de derechos sociales fundamentales, Editorial Legis, Bogotá, 2012, p. 304.

Como se ha hecho mención, los Derechos Sociales fueron ganados u obtenidos por medio de las diversas luchas y enfrentamientos de los pueblos a lo largo de múltiples acontecimientos, tan es así, que los mismos empezaron a tener relevancia a nivel mundial a inicios del siglo XX, tal y como se ha mencionado a lo largo del presente trabajo de investigación, consecuentemente y aunado a lo estudiado, en el año de 1948 surge la Declaración Universal de Derechos Humanos, como un ideal común para todas las naciones y pueblos, estableciéndose así y por primera vez los Derechos Fundamentales que deberán velarse y protegerse en el mundo entero. Los Derechos Sociales se ven reflejados en dicha declaración principalmente en los artículos 22 a 26, los cuales a su letra mencionan lo siguiente:

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26.

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

La inclusión de los Derechos Sociales en México no estaba ni siquiera contemplada en la redacción y discusión del Congreso Constituyente de Querétaro, por lo que el entonces Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, el presidente Venustiano Carranza sólo deseaba reformar la Constitución de 1857; tan es así que Palavicini lanzó una campaña de propaganda a través de “*El Pueblo*” a favor de convocar una convención para la reforma de este ordenamiento. Con relación a lo anterior y dentro de la Sesión Inaugural del 1º de diciembre de 1916, el presidente en turno mencionó lo siguiente:

“...y con la facultad que en la reforma de la fracción xx del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo federal, para expedir leyes sobre el Trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación; con la ley del divorcio, que ha sido entusiastamente recibida por las diversas clases sociales como medio de fundar la familia sobre los vínculos del amor y no sobre las bases frágiles del interés y de la conveniencia del dinero; con las leyes que pronto se expedirán para establecer la familia sobre bases más racionales y más justas, que eleven a los consortes a la alta misión que la sociedad y la naturaleza ponen a su cargo, de propagar la especie y fundar la familia; con todas estas reformas, repito, espera fundadamente el Gobierno de mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto, unido a que las garantías protectoras de la libertad individual serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables,

y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrá realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea el Gobierno del pueblo de México por la cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la ley y en el imperio de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legítimos y que ampare a todas las aspiraciones nobles...”

Venustiano Carranza junto con José Natividad Macías y Luis Rojas no deseaban la realización de la tan llamada Constitución Social, -a pesar del discurso pseudo-progresista citado con anterioridad-, tan es así que Carranza publicó con fecha 1º de agosto de 1916 un decreto⁵ en el cual atentaba contra la clase obrera, la libertad sindical y sobre todo el derecho a huelga, resultando contradictorio con el discurso inaugural del Congreso Constituyente, el cual para un mejor proveer se transcribe de la siguiente manera:

“Artículo 1º. Se castigará con la PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

***Primero.** A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan los rumores en que se proponga o discuta o apruebe a los que la defiendan o sostengan, a los que la aprueben y suscriban, a los que asistan a dichas reuniones y no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiese declarado.*

***Segundo.** A LOS QUE CON MOTIVO DE LA SUSPENSIÓN DE TRABAJO DE LAS FÁBRICAS O EMPRESAS MENCIONADAS O EN CUALQUIERA OTRA y aprovechando los trastornos que ocasionan, o para agravarla o imponerla destruyeren o deteriorasen los efectos de la propiedad de las Empresas a que*

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. La decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001, p. 6.

pertenezcan los operarios interesados en la suspensión, o de otras a cuyos operarios se quiera comprender en ella; ya los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos o contra particulares o hagan fuerza en las personas o bien de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren los bienes públicos o de propiedad particular; y

Tercero. *A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestan los operarios en las empresas contra que se hayan declarado la suspensión del trabajo.*

Artículo 2º. *Los delitos de que se habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar a que corresponda conocer de los que define y castiga la Ley de 25 de enero de 182, y se perseguirán y averiguará y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el Decreto número 14, de 12 de diciembre del 1913.”*

A pesar de esto, era inminente la progresividad en los Derechos Sociales que la Ley Suprema contemplaba en sus 136 artículos.

1.1.3. El artículo 123.

Posteriormente, el artículo 123 dentro del Congreso Constituyente de Querétaro del año 1916 fue votado y, en consecuencia, aprobado por unanimidad en las sesiones de discusión, en razón de que esa magna asamblea tenía la limitante de no contar con oposición, pues no se dio cabida a representantes del porfirismo, del huertismo, del zapatismo, y del villismo o de la disuelta Convención de Aguascalientes. Simplemente era la expresión del constitucionalismo carrancista triunfante, la realidad vuelta legalidad.⁶

⁶ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano, Editorial Oxford, México, 2013, p.615-616.

En ese entonces, era sabido que tanto la clase obrera como la campesina, eran gremios demasiado desprotegidos, tan es así que fueron un grupo importante que querían ser escuchados y tomados en cuenta dentro de los cambios provocados por la Revolución Mexicana, insistiendo que los mismos eran sectores muy marginados en cuanto a sus derechos laborales se refirieren tal y como se ha mencionado en diversas ocasiones; por citar algunos ejemplos los siguientes: 1) La reducción de jornadas inhumanas de trabajo. 2) La libertad de huelga y la no represión a cualquier organización obrera. 3) El respeto a sus derechos laborales, muy en específico a la “Estabilidad en el Empleo”, que se traduce a la forma de contratación de los empleados por parte del patrón y la certidumbre que deberá regirse de manera estricta, apegándose siempre a derecho, tal y como anteriormente se detalló.

En lo que se refiere a esto, dentro de la 57ª sesión ordinaria de fecha 23 de enero de 1917, se discutió dentro del Congreso Constituyente de Querétaro el dictamen sobre el capítulo del trabajo, muy en específico a los artículos 5º y 123 de lo que sería la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de lo cual, se puede destacar lo siguiente:

“En su primer dictamen sobre el artículo 5º del proyecto de Constitución, la Comisión creyó oportuno proponer se incluyeran en dicho precepto algunas restricciones a la libertad absoluta de trabajo, por ser ellas de tal manera necesarias para la conservación del individuo y de la raza, que pueden fundarse en el mismo principio que sirve de base a las garantías individuales: el derecho de la vida completa. La Comisión se proponía, como lo hizo constar en su dictamen, estudiar los demás puntos relativos al contrato de trabajo en el lugar en que tuvieran amplia cabida.”

“Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos «Capital y Trabajo», que aparecen en la fracción xviii. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

La magnitud de los conflictos obreros en tiempos del Porfiriato eran tan graves que tarde o temprano iban a explotar, los mismos que eran ignorados u omitidos por el propio gobierno, ya que como se ha mencionado, la clase trabajadora estaba muy descuidada y olvidada por las autoridades, so pena, no se les prestaba la atención debida a dicho sector. De lo anterior Adolfo Gilly, en su obra *La Revolución Interrumpida* nos menciona la relación de los conflictos colectivos surgidos en la época y de lo cual describe lo siguiente: “Sin embargo, en los cinco lustros que van entre 1876 y 1911 han quedado registradas unas 250 huelgas, como testimonio de la continuidad ininterrumpida de las pequeñas y grandes luchas de resistencia obrera contra el capitalismo en ascenso”⁷, antecedentes sumamente relevantes para la discusión y la obtención como derecho social la libre agrupación de los obreros para glorificar, enaltecer y, por supuesto ennoblecer a este sector.

La figura de la huelga como el medio constitucional estaba pensada para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, siendo otra de las figuras novedosas de los Derechos Sociales que se redactarían para la Constitución de 1917, pero de igual manera habría limitantes en el sentido de que no existiría un abuso excesivo por parte de la clase obrera, tal y como lo establece el artículo 123 en su texto original, y de manera más específica la fracción XVIII, del numeral citado, el cual a la letra menciona lo siguiente:

⁷ GILLY, Adolfo. La revolución interrumpida, Editorial Era, México, 2011, p. 59.

XVIII.— Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

Evidentemente, el texto original remitía sin duda alguna a los contextos sociopolíticos de la época, teniendo como grandes ejemplos las huelgas de Cananea y Río Blanco, -entre muchísimas otras más-, de las cuales la mayoría sabía que estos conflictos colectivos eran de trabajadores pertenecientes a las Industrias de la minería y de las textileras, sin dejar a un lado los pertenecientes a la rama de los ferrocarriles. Se resalta de manera considerable dichos conflictos, ya que en el Porfiriato estaban prohibidas las agrupaciones, conglomeraciones u organizaciones para la defensa de los derechos laborales.

A partir del texto constitucional que nos ocupa, el mismo establecía en su primer párrafo que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados expedirían leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases del propio artículo, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos; y de una manera general todo contrato de trabajo, lo que naturalmente traería con posterioridad una serie de problemáticas consistentes en que cada Estado -debido a la facultad

otorgada por la propia Constitución- legislaría, tomando en consideración las necesidades y sobre todo las condiciones reales de cada demarcación territorial.

Aunado a lo anteriormente descrito, a partir de los conflictos laborales que sacudieron a las empresas en el estado de Veracruz en los años de 1921 a 1923, así como a las compañías petroleras en la región del Golfo en 1925. Un poco después de que el gobierno veracruzano aprobó en julio de 1921 un estatuto conforme con el artículo 123, mandando el reparto de utilidades entre patrones y sus empleados -la Ley sobre Participación de Utilidades o la Ley Hambre-, la Confederación Nacional de Cámaras Industriales llamó para la legislación federal en su convención de septiembre.⁸ Por lo que el Gobierno, supo y entendió la importancia de federalizar la materia del trabajo a la brevedad posible, ya que se reitera en que cada Estado tendría la facultad discrecional de poder legislar a modo, en consecuencia se asentarían diversos precedentes, que hasta en cierto punto llegarían a ser contradictorios con otros ordenamientos de otras entidades, por lo que dichos acontecimientos tendrían como resultado la promulgación de la primer Ley Federal del Trabajo, expedida en el año de 1931, de la cual se abordará y entrará más a detalle en los capítulos siguientes.

El hambre de justicia, equidad e igualdad, quedó de manifiesto en la redacción de los ya mencionados artículos constitucionales, que sin duda transformaron la vida obrera, y las nuevas condiciones se encontrarían en dicho precepto de nuestra Constitución, por lo que no se trata de una simple casualidad legislativa, sino más bien de hechos sociales, históricos, políticos y económicos que transformaron cuestiones de derecho, sobre todo los que se encuentran plasmados en nuestro máximo ordenamiento, insistiendo que la misma sirvió de inspiración y bandera para

⁸ COLLADO HERRERA, María del Carmen. *Empresarios y Políticos, entre la restauración y la revolución, 1920-1924*, INHERM, México, 1996, pp. 255-260

la progresividad y evolución en la manera de legislar diversos aspectos, quedando de la siguiente manera el artículo 123, Del trabajo y la Previsión Social:

ARTÍCULO 123.- *El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a 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:*

I.— La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.— La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.— Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.— Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.— Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.— El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa

agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.— Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.— El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.— La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.— El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.— Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.— En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.— Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios

municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.— Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.— El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.— Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.— Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.— Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los

establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.— Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

XXI.— Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXIII.— Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.— De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros

de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.— El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.— Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.— Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra. h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. XXVIII.— Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.— Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular. XXX.— Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

El artículo anteriormente citado se debe en gran parte, al licenciado José Natividad Macías, quien contribuyó con las más valiosas aportaciones, así como las del Ingeniero Pastor Rouaix, quienes ambos, juntos con el diputado Rafael L. De los Ríos tenían la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el licenciado José I. Lugo, en su carácter de jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento⁹, por lo que el presente precepto, resultó toral para un nuevo enfoque de la dignificación humana con relación al trabajo de todas y cada una de las personas que lo desarrolle; por lo tanto, se trata de evitar así un abuso desmedido tal y como se venía practicando sin ningún tipo de control o regulación, por lo que el cambio fue inminente.

La creación de este artículo traería consigo una serie de problemáticas que paulatinamente y de manera progresiva se irían resolviendo, ya que como se ha mencionado constantemente, esta rama del Derecho era muy novedosa en aquellos tiempos y, en consecuencia se harían las reformas necesarias y pertinentes en razón de los diversos acontecimientos sociales, tal y como se precisará de mejor manera en los capítulos posteriores, verbigracia: en el texto

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1998, p. 71.

original que fue citado, se hace la precisión que las leyes del trabajo podían ser expedidas por el Congreso de la Unión y las legislaturas de cada entidad federativa del país, por lo que naturalmente la discrepancia entre una ley y otra se daría de manera inminente.

Es decir, se dotaba a las entidades federativas la libertad de legislar en materia del trabajo de acuerdo a las circunstancias específicas de cada circunscripción territorial, creando una serie de contradicciones entre las propias legislaturas locales.

Por lo que posteriormente sólo estaría facultado el Poder Legislativo Federal, con base a la reforma realizada a la fracción X del artículo 73 constitucional, tema que se profundizará con puntualidad en el siguiente subcapítulo.

1.2. Federalización de la materia del Trabajo.

Una vez establecidos y discutidos los artículos y debates que dieron vida a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de los cuales se encargarían de establecer los principios, alcances y sujetos de la novedosa materia del Trabajo, la cual teleológicamente buscaba un equilibrio entre los factores de la producción, por lo que en el auge y furor a principios del siglo XX las diversas entidades federativas del país comenzaron a expedir ordenamientos legales enfocados a la misma con el objetivo de proteger a la clase obrera, muy en particular a los diversos trabajadores especializados, por ejemplo: a los mineros, agrícolas, obreros, empleados públicos, privados y domésticos; así como el nacimiento de figuras novedosas dentro del Sistema Jurídico Mexicano, especialmente a los Contratos Colectivos de Trabajo, las federaciones así como las confederaciones de

trabajo y las huelgas -figura tabú antes de la entrada en vigor de la Constitución de 1917, que se explicaron y precisaron en el capítulo anterior-.

Al no existir únicamente una sola Ley, ya que el artículo 123 constitucional facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los estados a la expedición de normas de carácter laboral surgirían a razón de esto los primeros conflictos de trabajo, los mismos derivarían a raíz de las contradicciones, hostilidades y diferencias entre las legislaciones de las diversas entidades federativas -dada la libertad concedida para dictar las leyes especializadas- y el Poder Legislativo Federal; por lo tanto, los conflictos que llegaran a surgir, superaban la jurisdicción y competencia de las Juntas de los propios Estados, y en razón a lo anterior, se crearían las Juntas Federales de Conciliación, así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.2.1. La creación de los tribunales del trabajo.

Para estos casos, el Dr. José Dávalos Morales en su obra titulada “Derecho Individual del Trabajo” lo explica detalladamente, el cual se cita a continuación para un mejor proveer: “La Secretaría de Industria giró una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la de 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular de 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones

de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.”¹⁰

Evidentemente existieron una serie de inconsistencias, irregularidades y suspicacias sobre la Autoridad competente para poder dirimir una controversia que se suscitara entre el patrón con sus trabajadores, ya que como bien se pudo notar, la Secretaría competente -en este caso la de Industria, Comercio y Trabajo-, le subdelegaba dichas facultades resolutivas al Departamento de Trabajo, por lo que evidencia a todas luces una falta de organización, coordinación y desconocimiento del tema dentro de la Administración Pública Federal de ese entonces; ya que al fragmentar la esencia de la Secretaría, se creaba una figura *sui generis*, al tratar de improvisar quién realmente resolvería los conflictos de esa naturaleza.

Con relación a las problemáticas que se presentaron en aquella época, el presidente en turno, el C. Plutarco Elías Calles, por medio de Decreto expedido el día 22 de septiembre de 1927 y publicado un día después en el Diario Oficial de la Federación, creaba de esta manera la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje¹¹¹²; en el mismo se ordenaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expedir a la brevedad posible un reglamento que especificara las funciones de dicho órgano. Por lo que el día 27 del mismo mes y anualidad anteriormente mencionados se publicó el Reglamento, en el cual sistematizaba de manera puntual las funciones y la naturaleza de dicho organismo jurisdiccional¹³, contando inicialmente con sólo

¹⁰ DÁVALOS MORALES, José: Derecho Individual del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 2013, p. 67.

¹¹ http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=195212&pagina=8&seccion=1

¹² La misma que pertenecería al Poder Ejecutivo y no al Poder Judicial, presentándose así una incertidumbre e irregularidad en su actuar.

¹³ http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=195259&pagina=6&seccion=1

cinco juntas especiales. Dentro del Decreto de creación, muy en específico a sus artículos 1º y 3º, señalaban la naturaleza de dicha Junta Federal, los cuales se citan a continuación:

ARTÍCULO 1ª.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

ARTÍCULO 3º.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a) En las Zonas Federales.*
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o explotación federal.*
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados; o un Estado y las Zonas Federales.*
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.*
- e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores el ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.*

A pesar de los grandes esfuerzos legislativos y jurídicos, existía un pequeño y gran problema para el establecimiento formal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: no existía base o fundamento debidamente establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que creación de esta se objetaba por inconstitucional, naturalmente. Creándose de esta forma y de manera conjunta la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, la cual determinaba los temas o giros a resolver por medio de la jurisdicción federal.

Fue hasta el sexenio del C. Emilio Portes Gil, por medio de la Ley publicada con fecha 6 de septiembre de 1929¹⁴ en su Artículo Único se declararon reformados los artículos 73 en su fracción X y el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a los que su letra hacía mención lo siguiente:

ARTÍCULO 73.- El Congreso tiene facultad:

...

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarrileros y demás empresas amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

...

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

14

http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4433649&fecha=06/09/1929&cod_diario=186782

En efecto, al otorgársele dicha facultad al Congreso de la Unión las leyes del trabajo de las entidades federativas se ‘unificarían’, por lo que sólo existiría una sola ley de aplicación en toda la República Mexicana, la cual tendría un ámbito de atención federal y por lo tanto, se tendría las facilidades para la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo con fundamento y sustento constitucional y, sobre todo con mayor experiencia en los primeros conflictos del trabajo que empezaban a surgir en el país.

Con el origen estos tribunales del trabajo, en los años posteriores la Suprema Corte de Justicia de la Nación recibió una cantidad considerable de amparos en materia laboral, y en específico sobre la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tantos fueron los casos que se fijó jurisprudencia, emitiendo una ejecutoria pronunciada el día 18 de marzo de 1918 sobre la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje¹⁵, y que por mencionar algunas a continuación se citan:

Época: Quinta Época

Registro: 811562

Instancia: Pleno

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis:

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y de Promoción y Difusión de la Ética Judicial. Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2008, p. 25-27.

Página: 772

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Están facultadas par decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, que tengan el carácter de actuales, de trabajo presente, y que surjan por la negativa de una de las partes contratantes a cumplir con sus compromisos.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Época: Quinta Época

Registro: 291403

Instancia: Pleno

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 772

CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO. Con arreglo a las disposiciones constitucionales, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas de la manera prevista por la ley.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Época: Quinta Época

Registro: 811565

Instancia: Pleno

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 773

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La competencia a que se refiere la tesis anterior, está confirmada por las disposiciones del artículo 123, fracción XXI de la Constitución.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

La tesis a que se refiere este criterio, se encuentra publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo II, página 773, bajo el rubro "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE."

Época: Quinta Época

Registro: 811568

Instancia: Pleno

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 773

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El propósito del legislador fue que mediasen en los conflictos que ocurren con motivo del cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución; como sucede en los casos de huelgas, paros, etcétera, que, ordinariamente, trascienden al orden de la sociedad y a la

prosperidad y ruina de las industrias; proporcionado así, a los interesados, un medio pronto y eficaz para resolver sus dificultades.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Estos son algunos de los criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación para defender la competencia, naturaleza y la legitimidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reconociéndola como autoridad para los efectos en que fue creada y, paulatinamente las mismas irían tomando fuerza debido a las reformas que se ejecutarían, esto derivado de las necesidades sociales que se iban presentando.

Con la inminente extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 1º de mayo del 2019, se crean para tal efecto los Tribunales Laborales o del Trabajo, los cuales pertenecerán al Poder Judicial Federal -en cuestiones que por competencia la misma Ley lo señale-, así como al Poder Judicial Estatal -por regla de excepción y que no sea competencia Federal-, dejando de pertenecer o estar supeditadas al Poder Ejecutivo, sea al orden Federal o Estatal, rompiendo definitivamente con el paradigma de la Administración de Justicia Laboral que se venía manejando en México los últimos años; el modelo nuevo es el que la propia Organización Internacional del Trabajo sugiere para una mejor impartición de justicia laboral.

Otro punto elemental es que se refuerza la figura de la Conciliación en la reforma del 1º de mayo del 2019, creando para tal efecto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral¹⁶, en el ámbito Federal, el cual también tendrá como

¹⁶ La ley orgánica de dicha Institución se publicó el día 6 de enero del año 2020 en el Diario Oficial de la Federación, cumpliendo con los plazos que los propios artículos transitorios de la reforma a la Ley Federal del Trabajo prevén.

tarea principal el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales; lo anterior con fundamento en la fracción XX, XXI y XXXI del Apartado A, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que de manera inexorable se deberá agotar dicha figura de heterocomposición.

Aunado a lo anterior, existe un obstáculo íntimamente ligado con la problemática actual que se vive día con día en las todavía Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es el tema presupuestario, y que el mismo no se contempla concretamente en los artículos transitorios de la multicitada reforma a la Ley Federal del Trabajo y, que sin duda podría crear un círculo vicioso con lo que actualmente se padece en la Autoridades Jurisdiccionales en la materia; lo anterior es un tema del conocimiento del propio Estado, tan es así que en la iniciativa de reforma constitucional del 28 de abril del 2016 se hizo mención del siguiente tópico: “El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015, se incorporaron a la población económicamente activa del país, más de 18 millones de mexicanos, periodo en el que conflictos individuales aumentaron 132% al pasar de 125, 510 en diciembre de 1994 a 291, 548 en diciembre de 2015”.¹⁷

Esta transición que queda formalmente establecida con la reforma, la cual rompe de una vez por todas con el modelo francés en el que las Juntas de Conciliación y Arbitraje venían desarrollando sus funciones de impartición de justicia, esencialmente; es decir, como se mencionó, la mismas se encontraban

¹⁷ Datos y estadísticas a las que se hacen mención en la propia iniciativa de reforma constitucional en materia de justicia laboral de fecha 28 de abril del 2016. Link:http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf

subordinadas o bajo el control ya sea del Poder Ejecutivo Federal o Estatal, de las cuales se ve afectada la autonomía de estas, ya que no estarían brindado de una certidumbre procesal y jurídica; ideología que los grandes maestros de Derecho del Trabajo han defendido y criticado en la actualidad.

Es evidente que el actual modelo tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no ha sido del todo eficaz y eficiente, debido a diversas razones tales como: la falta de personal preparado, la falta de imparcialidad, la carencia de instalaciones o mecanismos que faciliten un verdadero acceso a la justicia, por lo que consecuentemente los juicios serían lentos, llenos de vicios, con la presencia de actos de corrupción, opacidad y sobre todo, lo hacen un modelo costoso dadas estas características.

Aunque sin duda alguna es un gran acierto la transición de la administración e impartición de justicia laboral al Poder Judicial Federal o Estatal, tomando como base las recomendaciones que la propia Organización Internacional del Trabajo ha hecho con anterioridad,¹⁸ coadyuvando a una verdadera y obligatoria etapa conciliatoria, empero, también es cierto que la misma se podría llegar a ver afectada con relación a las cargas probatorias que la propia reforma a la Ley Federal del Trabajo establece e impone a la parte patronal; por lo tanto este medio alternativo de solución de conflictos establecido en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pudiese perder esa naturaleza; lo que en capítulos posteriores se podrá discernir con mayor detalle.

¹⁸ Ya que la misma traería consigo certidumbre, seguridad, autonomía e independencia en una verdadera impartición de justicia.

Capítulo II. Antecedentes y evolución de la Ley Federal del Trabajo.

2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como se hizo mención, el C. Emilio Portes Gil, quien fuera presidente en turno, y con las facultades que le otorgaba la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, envió un proyecto de Código Federal del Trabajo -como principal antecedente de la Ley Federal del Trabajo- al Congreso de la Unión, pero este “fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi-obligatorio...”¹⁹

De lo anteriormente explicado, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo durante la administración del C. Presidente Pascual Ortiz Rubio se vio constreñida a la creación, redacción y estudio de un nuevo proyecto, el mismo que fue aprobado después de una serie importante de modificaciones; promulgado y publicado el 18 y 28 de agosto, respectivamente del año de 1931. Derogándose cualquier otra disposición anterior que regule dichas relaciones; naciendo en consecuencia la primera Ley Federal del Trabajo²⁰, por lo que ontológicamente y de acuerdo al artículo 1º de dicho ordenamiento menciona lo siguiente:

¹⁹ Ibídem.

²⁰ https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390

ARTÍCULO 1º.- La presente ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y los términos que la misma establece.

La esencia de esta primera Ley Federal del Trabajo consistía en la conciliación entre las personas trabajadoras y el patrón. Una figura que ha sido demasiado importante dentro del Derecho Social y como medio alternativo de solución de conflictos dentro del Derecho Procesal del Trabajo, en la cual un 'imparcial' interfiere con las partes para poder llegar a un acuerdo que beneficie a los involucrados; misma figura que vuelve a tomar gran fuerza y protagonismo con la reforma del pasado 1º de mayo del 2019, la cual será obligatoria para poder dar inicio al procedimiento que la propia ley señala; figura que se insiste queda en tela de juicio por una posible ventaja a lo que se refiere a las cargas probatorias por alguna de las partes en el juicio.

Esta figura de heterocomposición es definida por el Dr. José Ovalle Favela, quien es uno de los grandes procesalistas de nuestro país de la siguiente manera: "...el tercero ajeno a la controversia puede asumir un papel más activo, consistente en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En esta hipótesis el tercero asume el papel de *conciliador* y a su función se le denomina *conciliación*. El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que le debe sugerir fórmulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas. Para que el conciliador pueda desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución."²¹

²¹ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Editorial Oxford, México, 2012, p. 23-24.

Teniendo estos elementos, y a lo anteriormente analizado y estudiando, se insiste en que la conciliación será reinventada y fortalecida una vez se ponga en práctica y entre en su totalidad la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el pasado 1º de mayo del 2019; por lo tanto, la esencia misma de esta figura quedaría distorsionada debido a las cargas procesales que deberán agotarse, apartándose así del sentido teleológico e intrínseco que pretendía con esto la legislación del año de 1931; en este sentido se alejaría de la justicia social que tanto caracteriza a esta rama del Derecho y de las múltiples regulaciones que la propia Organización Internacional del Trabajo ha establecido para ejecutar las conciliaciones de la mejor manera posible.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley anterior a la multicitada reforma, a pesar de sus múltiples cambios data de principios de la década de los setentas del siglo pasado; la cual se transformó en consecuencia de los diversos factores que obligaron al país a adaptarse a las múltiples mutaciones tanto internas como externas, verbigracia: el auge económico que surgía en México derivado de la expropiación petrolera a partir del año de 1938 realizada por el entonces presidente Lázaro Cárdenas y los conflictos armados que se originaron alrededor del mundo, específicamente se hace referencia a la Segunda Guerra Mundial que se desarrolló principalmente en Europa; tan es así que “en 1946, durante el sexenio del presidente Miguel Alemán, se promueve un programa que impulsa la industrialización con sustitución de importaciones. En 1958 la petroquímica se constituyó como la actividad más dinámica del sector, por encima de la refinación, misma que desde la Ley de 1941 se había reservado a mexicanos”.²²

²² WITKER VELÁSQUEZ, Jorge Alberto. Introducción al Derecho Económico, Editorial seriejurídica, México, 2011, p. 21.

Dichos acontecimientos provocaron una estabilidad económica que los grandes economistas de la época denominaron como el “*Milagro Mexicano*” y que, por supuesto impactaría al sector obrero, conстриendo a la que propia legislación cambiara en favor de los factores anteriormente descritos.

El entonces presidente en turno, Gustavo Díaz Ordaz consideró que era necesario la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo que atendiera estos aspectos fundamentales acordes a la actualidad de ese momento, por lo que convocó a un grupo de los juristas más notables en materia del trabajo de la época, presentando de esta manera la iniciativa de una nueva legislación ante la Cámara de Diputados para su expedición, siendo posteriormente aprobada y, entrando en vigor con fecha 1º de mayo del año de 1970.

Dentro de la exposición de motivos de lo anterior, se puede destacar lo siguiente:

“...Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.”

Es cierto que el Proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley

vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana...”

Naturalmente, era evidente la transición económica que se vivía en ese tiempo en el país, por los anteriores argumentos analizados, en consecuencia, el cambio de la legislación laboral era necesaria en razón a que las condiciones ya no eran las mismas que cuando inició y culminó la Revolución Mexicana, es decir más de seis décadas.

Esta ley es de suma importancia dentro de la materia del Derecho Laboral, tanto en la parte sustantiva como la adjetiva, -esta última se complementaría aún más con la reforma procesal de 1980- la cual tiene un concepto más claro de la justicia y la responsabilidad social dentro del gremio de los trabajadores, estableciendo los principios y conceptos generales de la materia en comento.

El presidente Díaz Ordaz estaba consciente de la relevancia de la materia en cuestión, así como las adecuaciones que se tenían que hacer a la misma de manera urgente, por lo tanto, dentro de la exposición de motivos a la Ley del año de 1970 se destaca primordialmente lo siguiente:

- La protección de los preceptos constitucionales, es decir: la salud y la vida de las personas trabajadoras.
- La definición y qué se entiende por jornada de trabajo, asegurando así, el descanso semanal y el disfrute del periodo de vacaciones.
- El fortalecimiento de los derechos colectivos de los trabajadores y la manera en cómo llevarlo a cabo, por medio de la libertad sindical, la cual se traduce como: sindicación plural.
- La creación de los cimientos del Derecho Procesal del Trabajo, el cual coadyuvaría a dar efectividad al derecho sustantivo.
- La realización de una verdadera justicia en las relaciones entre las y los trabajadores, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la **justicia social**.

A lo anterior, la Ley del año de 1970 resultaría muy compleja y completa a las cuestiones que estaban suscitando en la época dentro de la nación y que las mismas han sido descritas anteriormente. Pero dicha ley dentro de la parte adjetiva no resultaría suficiente, por lo que posteriormente, se reformaría la misma en sus cuestiones procesales.

2.3. Reforma Procesal de 1980.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que la justicia deberá ser pronta y expedita, sin embargo, dentro de la Ley de 1970 había ciertos preceptos que iban en contra de lo que la propia Ley Suprema establece, convirtiéndolo de esta manera en un proceso lento e ineficiente; es por lo que era

indispensable reformar en la parte procedimental la Ley Federal del Trabajo, específicamente en sus títulos catorce, quince y dieciséis.

Por lo tanto, dicha reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980 entrando en vigor el 1º de mayo del año mencionado, y que las mismas “tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.”²³

La reforma *per se* coadyuvaría para que existiesen los medios necesarios e indispensables en la permisión y facilitación de una verdadera justicia pronta y expedita como uno de los Derechos Fundamentales e indispensables dentro del mundo contemporáneo tales como: la prontitud, la equidad y la celeridad dentro del desarrollo en el mismo juicio.

La esencia en sí de esta reforma procesal es la búsqueda real de la justicia social, como: “la liberación y la democratización del juicio y proceso, con el fin de asegurar la igualdad en el trato y en el acceso al juzgador. Es verdad reiterada, en consenso universal, que, si la economía capitalista rompió el principio de igualdad de los hombres ante la ley, con mayor razón tuvo que romperlo en el proceso. **Restablecer y mantener la verdadera igualdad procesal es un propósito fundamental del derecho procesal del trabajo que asiste a las clases trabajadoras y es cumplimiento indispensable de la justicia social.**”²⁴

²³ DAVALOS MORALES, José. *Op. Cit.* Pág. 70.

²⁴ ÁLVAREZ DEL CASTILLO, L. Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1980, p. 24.

Por otra parte, la progresividad de la materia indudablemente se vería reflejado en la protección de los intereses de la clase trabajadora, esencialmente en temas como la desigualdad de los diversos factores reales que existen en comparación con el empleador. Debido a esto, el cambio a la Ley Federal del Trabajo del año 1979 -entrando en vigor con fecha 1º de mayo de 1980-, la cual buscaba la tan mencionada igualdad procesal en términos reales, tomando en consideración todos los elementos existentes.

Como se ha podido hacer mención en diversas ocasiones, la figura de la conciliación se reforzaría nuevamente, la cual y como se ha mencionado con anterioridad tuvo su nacimiento en la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, por lo que las partes se encontraban estrictamente constreñidas a exponer sus pretensiones, excepciones y defensas, por lo tanto, la Autoridad propondría las soluciones para terminar con el conflicto, sino se pasaría a la sustanciación del juicio. Mismo esquema fue conservado en la Ley de 1970, con cambios mínimos a su antecesora.

Por otra parte, en la reforma del año 1979 el cambio iba más dirigido hacia como se conoce actualmente -y hasta que entre en su totalidad la reforma a la propia legislación del pasado 1º de mayo del 2019- en sus etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, posteriormente tendrá lugar la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; pero resaltando que la figura de la conciliación se podrá dar en cualquier momento del desarrollo del propio procedimiento, hasta antes de la emisión del Laudo respectivo.

Regresando a la reforma procesal anteriormente aludida, las principales características que se obtienen de esta son las siguientes:

1. La importancia de la prueba para un mejor proveer dentro de estos tribunales de equidad, proveyendo de esta a las partes en juicio, es decir: la Junta de Conciliación y Arbitraje podía ordenar el desahogo de todo tipo de pruebas para alcanzar la verdadera justicia social que esta reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo pretendía.

2. La suplencia de la queja, que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil. La suplencia de la queja en materia laboral se encontraba circunscrita al juicio de amparo cuando el quejoso es el trabajador; la ley reformada la extiende al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador cuyos defectos deberá subsanar la Junta...²⁵

Por lo que se buscaba definir al Derecho Procesal del Trabajo como un derecho de clase, y sobre todo evitar las dilaciones que con las anteriores legislaciones se suscitaban y la mayor concentración posible del mismo procedimiento.

Para alcanzar la verdadera Justicia Social, existe una excepción a lo que hace a las cargas probatorias, en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eximirán a la o al accionante de esta carga probatoria, y la cual le corresponderá de manera estricta a los patrones; que para muchos podrían concluir que la falta de comprobación o demostración de varios aspectos que llegase a demandar la parte actora perjudican directamente al empleador.

Igualmente, y en caso de duda la Autoridad deberá apegarse al principio *In dubio pro-operario*, es decir: la aplicación más favorable de la norma será en

²⁵ *Ibíd.* Pp. 48-49.

beneficio para el trabajador, lo cual se verá directamente reflejado en la emisión de sentencias y laudos con el estricto apego a los hechos, circunstancias y del derecho. Cambiando sustancialmente la manera en cómo se vería al Derecho Procesal del Trabajo, sus principios, reglas e instituciones para encontrar la verdadera esencia de este, es decir: la Justicia Social que se buscaba y pretendía desde el Congreso Constituyente de Querétaro.

2.4. Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo.

Los fenómenos masivos mundiales de carácter económico, político y social tales como la globalización y el corporativismo han marcado una tendencia y una pauta en las diversas transnacionales que se han establecido en México con la metodología de la contratación de su personal con el propósito de poder abaratar costos en la mano de obra, de bienes o servicios con relación al pasivo laboral; por lo tanto se adaptó la figura del Outsourcing o subcontratación laboral como es que se conoce en la legislación mexicana en la actualidad.

La llegada al país de esta figura ocurre en la década de los ochentas del siglo pasado, y del cual se entiende como “un proceso de reestructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde se ‘externalizan’ los trabajos que no parte de las ‘actividades centrales’. En este conjunto de cambios, primero se delegan en manos de terceros los servicios que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa...”²⁶

Resulta de suma relevancia la reforma a la Ley Laboral en el año del 2012, ya que se pretendió romper con el modelo de la subcontratación, estableciendo para

²⁶ FRESSMAN, Rebecca. Subcontratación de mano de obra en México. Editorial Fundación Friederich Ebert, México 2005, p. 11.

tal, nuevos mecanismos para la tercerización; y que sin duda llegan a afectar los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras en México. Es decir: esta figura vulnera de manera directa con el principio de la Estabilidad en el Empleo, permitiendo que un tercero sea el responsable de la relación de trabajo que beneficia a un patrón específico.

A pesar de lo anteriormente descrito, en la citada reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 30 de noviembre del 2012 se adicionaron los artículos que contemplan dicha figura que son: 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, marcando la sistematización en lo que se refiere a la subcontratación en México; de los artículos que se citan, a su letra mencionan lo subsecuente:

Artículo 15-A. *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.*

Artículo 15-B. *El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.*

Artículo 15-C. *La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.*

Artículo 15-D. *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.*

La incorporación del outsourcing de manera formal en la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, así como los diversos mecanismos de contratación dentro de la reforma a la legislación especializada atentan contra la ya estudiada y analizada *Estabilidad Laboral*, lo cual ha sido del conocimiento de las mismas autoridades del trabajo tanto administrativas como jurisdiccionales.

Con relación al presente subcapítulo y en palabras de Mario de la Cueva sobre la subcontratación o el outsourcing se tiene que: “la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía.”²⁷

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I. Editorial Porrúa, Segunda Edición, México, 1974, Pág.158.

Del mismo modo, existe un elemento sumamente destacado e importante, el cual está ligado con la actual reforma del 1º de mayo del 2019, haciendo importante mención que esta figura del outsourcing no se tocó absolutamente para nada. En cambio, la misma reforma del 2019 coadyuvaría de manera destacada a la creación del servicio público de conciliación, además de que se regula de mejor manera al funcionario conciliador, los cuales tendrá aún más relevancia para llevar a cabo sus funciones dentro de los Centros de Conciliación. Sin embargo, los artículos que se citaron -15-A, 15-B, 15-C y 15-D- posteriormente quedarían derogados en la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 23 de abril del 2021, en el Diario Oficial de la Federación.²⁸ Empero, resulta importante su estudio como figura y precedente dentro del Derecho Mexicano del Trabajo.

En consecuencia, la figura del outsourcing o subcontratación quedó prohibida expresamente en la reforma del 23 de abril del 2021 a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12; permitiendo solamente la subcontratación de los servicios especializados o de ejecución de obras especializadas; así como los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial; esto último de acuerdo al numeral 13 de la misma Ley, lo cual sin duda alguna es un gran logro para la dignificación de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras.

2.5. Reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo; con relación al Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá.

A raíz de la globalización de las economías de todos los países en el mundo, muchos sectores sociales se han visto alterados por diversos acontecimientos de índole bélica; es por lo que el capitalismo poco a poco empezó a tomar fuerza en

²⁸ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

la segunda mitad del siglo XX. Con base en esto, el Outsourcing empezó a utilizarse con mayor frecuencia por los sectores empresariales hacia sus obreros, México no ha sido la excepción. Sin embargo, la figura de la subcontratación que se ha tratado anteriormente no había sido del todo regulada, y los cambios a la Ley Federal del Trabajo que había sufrido al menos en los últimos cuarenta años obedecieron más a temas externos que internos.

Con el nuevo Tratado de Libre Comercio celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá se establecen los lineamientos que cada país deberá cumplir y llevar a cabo, constriñéndose esencialmente a lo convenido entre dichas naciones. Por lo tanto, la naturaleza de dicho Tratado es dignificar, cooperar y equiparar la igualdad de condiciones y circunstancias de las personas trabajadoras de cada país, tanto en los ámbitos sustantivos como adjetivos, tal y como hace mención el artículo 6º de la Ley Laboral. Empero, las corrientes neoliberales que pretenden imponerse en la República Mexicana van en contra de la ideología establecida en los ideales del Congreso Constituyente de Querétaro del año 1917, muy en específico a los Derechos Sociales que en la misma se consagraron.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 1º de mayo del 2019 modificó el procedimiento laboral, así como la creación de diversas figuras en la materia, verbigracia: los Tribunales del Trabajo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como el de las diversas entidades federativas. La cual trata de al menos igualar las circunstancias dentro del gremio de los trabajadores con respecto a los gremios de los Estados Unidos y Canadá.

Aunque realmente es complicado equiparar nuestras normas de trabajo con los vecinos del norte, ya que los sistemas jurídicos llegan a discrepar, existiendo de por medio un antecedente de diversas circunstancias que hacen casi imposible la

adaptación total de una norma ajena a la realidad social a la que nos encontramos, por lo que, en este rubro, el escepticismo es relevante.

Se reitera que dicha reforma entrará en vigor de manera paulatina tal y como lo establecen los artículos transitorios de la misma, por lo que su implementación romperá con el modelo que se ha conocido de la Justicia Social implementada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, y mejorada con la reforma procesal del año de 1980. Por lo que resulta muy interesante el poder poner en práctica este nuevo modelo de procedimiento.

Asimismo, y como se ha podido mencionar en líneas anteriores, la figura del conciliador se regula de manera más completa en esta reforma, adicionando para tal efecto el Título Trece Bis, que va con relación al Procedimiento de Conciliación Prejudicial y de los Conciliadores.

A lo anteriormente dicho, hay un artículo muy particular que se podrá estudiar a profundidad en el capítulo siguiente, se hace referencia de manera exacta al numeral 784 de la Ley, y que es la parte toral de la presente investigación en la que estrictamente obliga al patrón en un primer momento, a la comprobación de hechos negativos, y el cómo realmente crea una incertidumbre para ambas partes, por lo tanto, en este trabajo se propondrán soluciones que realmente puedan favorecer a ambas partes, y así, exista un mayor esclarecimiento para quienes intervienen en juicio.

Capítulo III. Ofrecimiento del Trabajo como figura procesal derivada de la jurisprudencia, utilizada por el patrón en el procedimiento laboral.

3.1. Despido Injustificado.

La mayoría de los conflictos individuales que se encuentran radicados actualmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que a la brevedad conocerán los próximos Tribunales del Trabajo ya sean locales o federales, se tratarán de despidos que en un alto porcentaje se consideran injustificados, los cuales atentan de manera directa con el principio de Estabilidad en el Empleo, el cual fue consagrado como uno de los más grandes Derechos Sociales de la historia de nuestro sistema jurídico, figura que tuvo su nacimiento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, tal y como se ha mencionado y estudiado anteriormente; por lo tanto, con la reforma del pasado 1º de mayo del 2019 crea una gran incertidumbre a todas y todos los trabajadores del país.

Existen diversas definiciones del término de despido; sin embargo, para el maestro Néstor de Buen “el despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.²⁹

Para el maestro José Dávalos Morales “el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, T. II., México, 2012. Pág. 80.

despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a administrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.³⁰

Del mismo modo, dicha figura se encuentra prevista principalmente en el artículo 123 fracción XXII del texto constitucional, que a su letra establece lo siguiente:

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

(...)

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

³⁰ DAVALOS MORALES, José. *Op. Cit.* Pág. 141

Ahora bien, para fines prácticos se debe hacer la diferenciación entre un despido injustificado de uno que sí tiene una causa justa –este último también se denomina como rescisión de la relación de trabajo-, el primero, naturalmente atiende un acto unilateral y arbitrario por parte del patrón hacia el trabajador, omitiendo las causales que le dan origen al mismo y que imperativamente se ubican en las hipótesis establecidas en la Ley Federal del Trabajo; el segundo atiende cuestiones de incumplimiento a los deberes y obligaciones por parte de los operarios en el centro de trabajo hacia con el patrón, dicha figura de igual manera se encuentra previamente establecida en la legislación especializada, concretamente en los supuestos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que fue reforzado en la parte final del antepenúltimo y último párrafo en la reforma estudiada, que de manera textual establece lo siguiente:

Artículo 47.- *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

- III. *Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- IV. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- V. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VI. *Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;*
- VII. *Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- VIII. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- IX. *Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- X. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XI. *Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
- XII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIII. *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;*

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

En adición a los preceptos anteriores, los artículos 185 y 343 de la Ley Federal del Trabajo robustecen los supuestos de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón y que a continuación se transcriben:

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 343.- *La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.³¹*

La Ley Federal del Trabajo no brinda una definición exacta de qué es un despido injustificado, sin embargo el artículo 47 *per se*, da un abanico de posibles escenarios o supuestos en las que un patrón puede rescindir la relación de trabajo con causa justificada y sin que esto implique responsabilidad alguna para este; por regla de exclusión si no llegasen a existir alguna o algunas de las razones aludidas en el precepto mencionado con antelación, en consecuencia existirá la figura generadora del juicio, en la que la Autoridad laboral competente deberá dirimir y dar su criterio resolviendo para tal efecto.

Por lo tanto, cualquier acto por parte del empleador con sus trabajadores, que no cumpla con los requisitos señalados, se entenderá como un despido injustificado a todas luces; es por lo que se pretende con lo agregado en los últimos párrafos de este artículo, en conjunto con el precepto 784 reformado de la Ley Federal del Trabajo en una interpretación conjunta, estableciéndose que la negativa del despido y un posible ofrecimiento del trabajo como defensa planteada por el patrón dentro del juicio laboral, no eximirá a este último de probar lo que afirma, sin que se revierta la carga probatoria, tema que será detallado de forma concreta y paulatina; por ello, se cuestiona si dicha reforma traerá muchos más perjuicios que beneficios en un determinado momento, tomando como base la realidad jurídica y

³¹ Artículo reformado el pasado 2 de julio del año 2019 con relación a las personas trabajadoras del hogar.

económica actual y que progresivamente se irá resolviendo con el estudio en cuestión.

En la literatura jurídica y jurisdiccional existe un criterio emitido por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito que parafrasea al Dr. José Dávalos Morales sobre la definición de un despido injustificado, así como sus consecuencias. Si bien, se trata de una tesis aislada, la cual no es de aplicación obligatoria, es sumamente interesante su contenido, es por lo que se cita a continuación:

Época: Octava Época

Registro: 225029

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo VI, Segunda Parte-2, Julio-Diciembre de 1990

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 513

DESPIDO INJUSTIFICADO. COMO SE CONFIGURA. Para que se considere configurado el despido injustificado basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley, pues con tal proceder priva al trabajador del derecho de ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 76/90. Creaciones Mas Deop, S.A. 14 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Miguel Angel Tourlay Guerrero.

Dentro de este rubro, la Jurisprudencia emitida por la Corte y por los Tribunales Colegiados de Circuito tienen un rol sumamente relevante en esta figura, ya que a falta de disposición en la propia Constitución, Ley, Reglamentos o Tratados Internacionales se tomarán en consideración aquellos casos semejantes, existiendo múltiples criterios sumamente interesantes y que a continuación se transcriben para un mejor entendimiento del caso concreto de estudio, haciendo hincapié que los mismos tienen obligatoriedad en su aplicación:

Época: Séptima Época

Registro: 243049

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 133-138, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 111

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u

honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 59, página 21. Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S.A. de C.V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Sergio Javier Coss Ramos.

Volumen 86, página 19. Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Volúmenes 127-132, página 56. Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Volúmenes 127-132, página 56. Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Volúmenes 133-138, página 53. Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Época: Sexta Época

Registro: 277890

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen I, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 40

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL (INJURIAS). Es bastante que se profiera la injuria para que se tipifique la causa justificada de despido, y probado que el trabajador incurrió en el hecho o pronunció las palabras injuriosas en contra del jefe de la fuente de trabajo, el patrón o sus familiares, la causa justificada del despido se realiza, porque, independientemente de los móviles subjetivos que el trabajador pueda tener, sus palabras pueden provocar el poco respeto de los demás trabajadores para el jefe o patrón que permite que lo insulten con menoscabo de la disciplina y bienandanza de la fuente de trabajo y de la producción. De manera que lo único que el juzgador tiene que valorar, una vez probado el hecho, es si las palabras proferidas o los actos ejecutados, revisten gravedad bastante para que puedan dar origen a esa falta de respeto, con perjuicio de la disciplina.

Amparo directo 4285/56. Margarita Ortega Alvarado. 8 de julio de 1957. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F.

Época: Novena Época

Registro: 194532

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX, Marzo de 1999

Materia(s): Laboral

Tesis: II.T.54 L

Página: 1410

INASISTENCIAS. CUÁNDO NO SON DE NATURALEZA GRAVE. Si la antigüedad del trabajador es mayor de diez años, la causal de rescisión que haga valer la patronal, deberá ser de tal naturaleza grave que haga difícil o imposible de continuar la relación laboral, característica que no contiene la falta

del empleado a sus deberes, una vez fenecida la incapacidad médica que se le otorgó debido a un riesgo de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 845/98. Ignacio Elías Infante Soto. 22 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, noviembre de 1996, página 439, tesis I.1o.T.57 L, de rubro: "FALTAS DE ASISTENCIA. NO CONSTITUYEN UNA CAUSA GRAVE PARA EFECTOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

Época: Séptima Época

Registro: 244832

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 18, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 95

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 6, página 16. Amparo directo 8727/68. Fletes de México, S.A. de C.V. 4 de junio de 1969. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen 14, página 37. Amparo directo 3904/69. The Pulman Company. Agencia en México. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen 14, página 37. Amparo directo 5518/69. Armando Garza García. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volumen 14, página 37. Amparo directo 9899/68. Antonio Castillo Hernández. 25 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Los precedentes transcritos han sido emitidos por el Poder Judicial de la Federación con relación a las causales que señala de manera inexorable el artículo 47 de la mencionada Ley, por lo que se reitera que si algún operario no se encuentra dentro de ninguno de estos supuestos, se estarían violentando sus Derechos Humanos, y muy en específico a su Estabilidad Laboral que se ha estudiado y analizado en capítulos anteriores, desde el Congreso Constituyente de Querétaro donde quedó plasmado, e insertado en la Constitución de 1917, por lo que se pone en duda el respeto y dignificación de este Derecho Social al ser vulnerado de manera tan drástica. Es decir, se estaría despidiendo a un trabajador de la fuente de trabajo sin justificación alguna a la que la propia legislación establece y hace hincapié.

Estos son algunos supuestos que la propia Ley Federal del Trabajo contempla, existiendo del mismo modo otros casos por lo que hace a los trabajos especiales, los cuales son actividades económicas específicas que, al no ajustarse a las condiciones generales, se necesitan de medidas oportunas para su desarrollo.

3.2. Acciones a ejercer contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

El derecho social del y al trabajo, como se ha mencionado se encuentran establecidos en los artículos 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como un Derecho Humano y su prerrogativa, siendo de los grandes pilares de los Derechos Sociales; por lo tanto, tomando en cuenta la esencia y los principios que emanan de los preceptos legales citados, el trabajo es un derecho y deber social. Por lo que, si una trabajadora o trabajador llegasen a ser separados de su trabajo sin justificación alguna, los mismos pueden ejercer su derecho subjetivo de demandar al patrón ante la autoridad laboral competente, ya sea: uno, el Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado con efectos a la reincorporación o dos, la acción indemnizatoria que de igual manera se prevé en los ordenamientos legales aludidos.

En consecuencia, se expondrá el cómo la acción del Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado con efectos de la reinstalación o reincorporación física y material de la persona trabajadora es una institución que queda debilitada dentro de la Práctica Forense del Derecho del Trabajo y su desarrollo actual en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y próximamente en los Tribunales del Trabajo, tomando como base la última reforma procesal del pasado 1º de mayo del 2019.

A partir de dicha reforma, se estableció en el artículo 48 de la Ley Laboral la obligatoriedad de agotar de manera inexorable y estricta el proceso de la conciliación, ya sea ante la Autoridad Conciliadora o bien, ante el propio Tribunal del Trabajo; es decir esta etapa será obligatoria antes de la apertura de la Audiencia Preliminar que la misma reforma laboral establece en su artículo 873-E; el propósito y objetivo es que las partes concilien antes de que se inicie el juicio, evitando la acumulación de múltiples procedimientos radicados en la todavía Juntas de

Conciliación y Arbitraje y próximos Tribunales del Trabajo, por lo cual, y para una mejor comprensión y explicación se cita a la letra el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

Artículo 48.- *El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.*

(...)

De aquí deriva la obligación al patrón de ser emplazado a juicio por un trabajador o un grupo de estos cuando lo demanden ante la autoridad laboral: por un supuesto despido injustificado, ejerciendo para efectos de la presente investigación la acción del Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado con efectos a su reincorporación o reinstalación a la fuente de trabajo³², por lo que el empleador dentro de su contestación a la demanda, tiene diferentes opciones para establecer sus defensas y excepciones.

La defensa más recurrente en la práctica a la fecha es, sin duda alguna, la negativa del hecho generador y el ofrecimiento del trabajo, en los mismos términos y condiciones en que los venía desarrollando el o la accionante hasta antes del supuesto despido injustificado alegado, prometiendo las mejoras económicas o

³² Se toma como base y ejemplificación la acción aludida en el presente estudio, ya que si bien es cierto de igual manera la legislación prevé el pago de la Indemnización Constitucional, la misma no obligaría al patrón a reincorporar o reinstalar al o a la demandante en la fuente laboral y la relación laboral pueda continuar. Es por que lo en la práctica, cuando se reclama el pago de la acción anteriormente mencionada, el empleador usualmente niega el despido sin ofrecer la reincorporación, controvirtiendo el pago de las prestaciones de manera proporcional por el último año trabajado.

aumento salariales que haya sufrido dicha categoría con base al salario mínimo vigente mientras se encuentra resolviéndose el conflicto en particular; lo anterior para que en un determinado momento sea calificado de buena fe dicho ofrecimiento y así haber revertido la carga probatoria; figura muy recurrente en la praxis, empero con la reforma estudiada, es posible que existan más riesgo hacia con los trabajadores.

La parte actora deberá elegir entre una acción u otra, ya que un cambio de esta dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones -que sería el momento procesal oportuno- podría repercutir en la prescripción de la otra acción. Para esto, el profesor Juan Climent Beltrán hace mención que el maestro Mario de la Cueva³³ sostenía que dentro de los supuestos normativos a los que hace referencia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo en sus numerales 123, Apartado A, fracción XXII y 48, de manera respectiva; se podía ejercer una u otra acción hasta la etapa de ejecución del laudo. Ideal del cual no se está de acuerdo, ya que crea una incertidumbre jurídica y procesal para la parte demandada.

Aunado a lo citado con anterioridad el cambio de la acción en cualquier etapa procesal estaría prescrita en términos del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, existiendo una excepción para fortalecer la figura de la conciliación, en el cual la prescripción se interrumpirá cuando el trabajador presente alguna solicitud de conciliación ante la autoridad competente, para ello y un mejor entendimiento, se citan a continuación los artículos 518 y 521 de la ley en comento:

³³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México 2001. Pág. 133

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

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

Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanuda al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente

De la misma manera existen diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito respecto a dicha figura y cómo se deben de computar los días; los cuales a su letra mencionan lo siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 201058

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IV, Octubre de 1996

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.A.T. J/9

Página: 439

PRESCRIPCIÓN. MODO DE COMPUTAR EL TERMINO PARA LA. El artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye, en lo conducente, que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, lo que quiere decir que los términos de esa hipótesis se deben contar por meses de calendario, de tal modo que si el hecho generador de la acción tuvo lugar en un mes de veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, ese será el número de días que se tendrá en cuenta para el primer mes que integre el lapso prescriptivo, computándose a partir del día siguiente a aquel en que la obligación sea exigible, o al de la separación, la rescisión o del despido, en los casos previstos por los artículos 516, 517, fracción I, y 518 ibidem, y vencerá el anterior del mismo día del mes que sigue y en el supuesto del segundo mes, también del día siguiente al en que venció el primer mes al mismo día del mes subsiguiente, y así sucesivamente durante todos los que deban tomar en cuenta para hacer el cómputo relativo, por lo que si en el caso el despido se produjo el ocho de junio, que tiene treinta días, y el de julio, en

que se continúa el cómputo, cuenta con treinta y uno, es evidente que el primer mes, debe contarse del día nueve de aquél al ocho de julio, y el segundo mes, del nueve de éste al ocho de agosto siguiente, en que vence el término prescriptivo de que se trata y transcurrieron los días que corresponden a esos meses.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 947/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Adela Muro Lezama.

Amparo directo 951/92. Daniel Cruz Agueda. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 8/93. Roberto González Pérez y coagraviados. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Antonio Zúñiga Luna.

Amparo directo 431/95. Julio César Chávez Guevara y otro. 9 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 71/96. Celia Flores Flores. 26 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Nota: Por ejecutoria de fecha 22 de noviembre de 2006, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 141/2006-SS en que participó el presente criterio.

Época: Novena Época

Registro: 200768

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Julio de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 27/95

Página: 87

PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL COMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NUMERO DE DIAS QUE LES CORRESPONDAN. Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si éste fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil.

Contradicción de tesis 40/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 12 de mayo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 27/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de doce de mayo de mil novecientos noventa y

cinco, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Estas son las únicas dos acciones que la legislación laboral contempla para el caso en que se presente una demanda por un supuesto despido injustificado, pues a pesar de no ser contradictorias, sino alternativas, un cambio o modificación de la acción en juicio, daría hincapié a la prescripción referida, tal y como se ha explicado. Dichas acciones tienen diferentes efectos y objetivos, por lo tanto, diferentes limitaciones que la propia Ley Laboral señala.

Se considera que, con esta reforma, la acción a la que se ha hecho alusión haya quedado debilitada en torno a las distintas estrategias de contratación y defensa utilizadas por el patrón con sus trabajadores.

3.3. Carga y deber probatorio dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

La carga de la prueba en dentro de la Teoría General del Proceso tiene su sustento en un principio de Derecho muy conocido y relevante denominado como: “*onus probandi*”, el cual hace referencia a quién tiene la carga probatoria dentro de un proceso jurisdiccional, es decir, quién deberá de satisfacer, probar o agotar un hecho, una proposición o un argumento frente a un juez o autoridad, específicamente será quien lo está afirmando, aunque naturalmente existen sus excepciones, y sobre todo en materia de Derecho del Trabajo.

La reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980 sentó las bases de un procedimiento más equitativo respecto a las cargas probatorias, estableciéndose

así el principio que “el que tenga en su poder los elementos de prueba, debe aportarlos al procedimiento”, en el caso de los despidos injustificados o arbitrarios que llegasen a sufrir los sujetos base del Derecho Laboral por parte de los empleadores; afectando así de manera directa a una de las prerrogativas más importantes que el propio sistema jurídico mexicano contempla, que es: la Estabilidad Laboral.

Al ser considerada esta materia de estudio en la categoría del Derecho Social, las y los accionantes se encuentran eximidos a demostrar lo que afirman dentro de juicio, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo³⁴, a excepción de las prestaciones extralegales las cuales no emanan de la misma legislación, si no de los Contratos Colectivos de Trabajo, tal y como lo detalla el siguiente criterio emitido por el Décimo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Octavo Circuito:

Época: Novena Época

Registro: 185524

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Noviembre de 2002

³⁴ Artículo 784.- **El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos**, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...

Materia(s): Laboral

Tesis: I.10o.T. J/4

Página: 1058

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1090/99. Nereyda Sánchez Nájera. 19 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Mendoza Montiel. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 6810/2000. Ernesto Rodríguez Arriaga y otros. 10 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Irma G. García Carvajal. Secretaria: Sonia Leticia Hernández Zamora.

Amparo directo 530/2001. Mercedes Ponce Lara y otras. 5 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Irma G. García Carvajal. Secretaria: Sonia Leticia Hernández Zamora.

Amparo directo 2110/2001. José Manuel Martínez Rodarte. 18 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González.

Amparo directo 6210/2002. Gisela Silvia Sthal Cepeda y otros. 19 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: Sonia Leticia Hernández Zamora.

Época: Novena Época

Registro: 186484

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Julio de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: VIII.2o. J/38

Página: 1185

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 93/95. Juan Ramos Frías. 30 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretaria: Arcelia de la Cruz Lugo.

Amparo directo 225/95. Francisco Gurrola García. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.

Amparo directo 443/96. José Luis Mireles Nieto. 8 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio López Padilla, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.

Amparo directo 131/2002. José Antonio Frausto Flores. 6 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Arcelia de la Cruz Lugo. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.

Amparo directo 169/2002. Jorge Antonio González Ruiz. 6 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Arcelia de la Cruz Lugo. Secretario: Juan Francisco Orozco Córdoba.

En la sustanciación *per se* del juicio, en un primer momento esta sería la única carga probatoria a cargo de la parte demandante, la cual continua siendo así con la reforma estudiada; es decir, todo lo alegado, reclamado y exigido en el escrito de demanda, y una vez que sean controvertidos tanto las prestaciones como los hechos por la parte patronal al dar contestación a la misma, es y será esta última quien dentro de la etapa de Ofrecimiento de Pruebas y en el posterior desahogo de las mismas deberá de aportar los elementos necesarios para acreditar primeramente que la verdad no asiste a la parte actora y posteriormente sus excepciones y defensas que hizo valer oportunamente una vez fijada la Litis.

Otro principio que también tiene injerencia dentro de un proceso laboral es: “*in dubio pro operario*”, el cual aplica para en caso de duda tendrá vigencia la norma más favorable para el trabajador: la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración para sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º de la Ley Federal del Trabajo, estos preceptos indicados se refieren a una aplicación inmediata de las normas laborales, y a la duda sobre su interpretación por los

tribunales laborales será en beneficio del accionante, coadyuvando para el momento que se emita el laudo correspondiente.

3.4. Carga de la prueba o Agotamiento del débito procesal conforme a la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo del 2019.

La prueba en un procedimiento jurisdiccional nos sirve para exponer, evidenciar o demostrar la validez de los hechos o actos, y a su vez la verdad asistirá a quien invoca el medio probatorio idóneo que contribuya con el juzgador para que este, emita la resolución correspondiente, es la razón de su importancia.

Las cargas probatorias se mantienen tal y como la propia legislación lo ha venido estableciendo y desarrollando en todos los juicios, fijando para tal efecto la conducta elemental; aplicando para ello los principios que se han mencionado con anterioridad: “*onus probandi*” e “*in dubio pro operario*”, los cuales naturalmente tienden a beneficiar de manera exclusiva a la parte actora, ya que la misma es considerada la parte débil o en desventaja por múltiples factores, y por lo tanto, no se podría tratar igual a los desiguales, es la razón intrínseca de este beneficio procesal.

De no satisfacer la carga probatoria, en el Derecho del Trabajo la parte patronal sería acreedora a una sanción jurídica que la propia Ley prevé, a diferencia de la gran mayoría de las ramas del derecho, que cuando no se satisface, o no se cumple o se demuestra lo que se pretende hacer valer, no se tiene el medio de convicción ante la autoridad, es decir, no se obtiene lo que se intentaba probar.

En este sentido la parte patronal y demandada en un despido injustificado deberá de aportar todos los elementos indispensables y necesarios que considere para en un primer término desestimar las pretensiones de la parte actora y en segundo lugar acreditar sus defensas y excepciones. Asimismo, la parte demandante ofrecerá las pruebas que considere útiles, contribuyendo así, para causar convicción en el juez laboral, empero todo el deber y carga de la prueba recaerán sobre el demandado.

Teleológicamente, la carga de la prueba en el Derecho del Trabajo para el maestro Miguel Bermúdez la define de la siguiente manera: “Por una parte, como una regla de observancia para el juzgador que indicará sentido del resultado, con un carácter de sucedáneo de la prueba, mientras que, por otro lado, se convierte en una regla a seguir por las partes en el juicio, regla que les indicará cuales hechos deben probar si aspiran a obtener una resolución favorable en el juicio. Y en este doble significado, en el que se debe de considerar que el principio de la carga de la prueba, claro, admitiendo que por su propia naturaleza de regla de juicio, su principal destinatario en todo caso, será el juzgador, porque al decir de Rosemberg, las reglas de la carga de la prueba, deben de ayudar al Tribunal a formarse un juicio afirmativo o negativo, sobre la pretensión que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión en semejante caso. La esencia y el valor de las normas sobre la carga de la prueba consisten en esta instrucción dada al juzgador acerca del contenido de la resolución que debe de pronunciar en un caso en que ni se puede comprobarse la verdad de una afirmación de hecho importante...”³⁵

³⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 2001. Pág. 164.

En el artículo 804³⁶ de la Ley Federal del Trabajo, la misma requerirá a la parte demandada para que en juicio exhiba los documentos que se encuentra constreñido a conservar en la fuente de trabajo, en caso de no cumplir dicha obligación, existe una sanción en la misma, establecida específicamente en el numeral 805³⁷ de la legislación laboral, en este caso una presunción: teniendo por ciertos los hechos alegados por la parte accionante con dichas pruebas.

El artículo 48 de la Ley Laboral al que se ha hecho alusión con anterioridad deberá de interpretarse de manera conjunta con el ya mencionado artículo 784 fracción VI de la propia ley de la materia, en el cual derivado de la reforma que nos incumbe, simple y sencillamente constriñe a la parte demanda a la comprobación de hechos negativos. Es decir, inicialmente el activo se encuentra eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en la posibilidad para llegar al conocimiento de los hechos, y a petición de la misma parte actora y de considerarlo necesario se requerirá al patrón para que exhiba los documentos que se refiere el numeral 804 de la Ley Laboral, referida.

La fracción VI del artículo 784, en la reforma hace hincapié en primer lugar: la negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba. De igual forma,

³⁶ Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

³⁷ Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

en segundo lugar: la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho. De lo cual resulta un problema mayúsculo, por el simple hecho que es la propia ley que obliga inexorablemente a la parte patronal a la comprobación de hechos negativos, lo cual se trata de una imposibilidad jurídica, contra poniéndose de este modo a un conocido Principio General del Derecho, el cual es: “nadie está obligado a lo imposible”, el mismo que está íntimamente relacionado con los principios de inmediatez y de concentración de la prueba; es decir, estaría en contra de estos principios, presentándose de este modo una triple problemática en este supuesto, y que a continuación se enumeran:

1) La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 784 en su fracción VI, constriñe a la parte demandada en caso de que esta se encuentre ofreciendo la reinstalación o reincorporación de la persona trabajadora en la fuente de trabajo, a la demostración de un hecho negativo como lo es el mismo que se le da origen al asunto que se dirimirá en los futuros Tribunales del Trabajo. La patronal tendrá que comprobar un hecho negativo, los cuales tal y como lo menciona el Magistrado Alejandro Sosa Ortiz: “Las negaciones de hechos son formales cuando al negar un hecho, de modo inmediato se admite otro en su lugar: Cuando alguien afirma que no estuvo a determinada hora en cierto sitio, presupone la afirmación que estuvo a esa hora en uno diverso. Son negaciones de hecho sustanciales cuando se niega un hecho y se admite la inercia y la nada en su lugar. El demandado niega la relación laboral con el actor o el acusado niega conocer al pasivo. Sin embargo, hay también negaciones formales que no se pueden probarse o son cuando son menos difícilmente probables y son aquellas que se denominan indefinidas por su contenido: Cuando una persona afirma que nunca ha estado en un sitio determinado, tal negativa para ser probada requeriría de tener a Dios como testigo,

o de testigos que lo hubieses acompañado de manera inseparable durante toda su vida.”³⁸

Cabe la posibilidad que la parte patronal no se encuentre en posibilidad de demostrarlo. Consecuentemente, la imposibilidad por parte de los patrones que inician una actividad económica de demostrar un hecho negativo o la existencia de este o estos que le dan origen al juicio mismo, estaría contraponiéndose a lo que establece el artículo 841³⁹ de la propia Ley Federal del Trabajo, ya que se insiste, que se prueba única y exclusivamente los hechos afirmativos y no los negativos, salvo que estos últimos lleven de manera implícita una afirmación, lo cual no sería el caso; afectando en un primer plano la certeza, seguridad y certidumbre de la parte demandada en el proceso y sobre todo a las denominadas micro, pequeñas y medianas empresas en México. Empero, quien realmente padecería esta situación a futuro serían las personas trabajadoras del país.

Contrario a lo que se ha mencionado, los maestros Alcalde, Villarreal y Narcia, los cuales hacen un comentario respecto al artículo materia de estudio: “... la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo no exime a la persona empleadora de probar su dicho. Su importancia deviene de que, en la inmensa mayoría de los casos de despido, la patronal lo niega y ofrece el trabajo con la intención de revertir la carga probatoria a la persona trabajadora, la cual difícilmente podrá cumplir porque el despido suele ser un acto privado sin testigo o medios de prueba. Derivado del ofrecimiento del empleo, si la persona trabajadora reclama su

³⁸ SOSA ORTÍZ, Alejandro. El despido. La reversión de su carga probatoria. Editorial Porrúa, México 2016. Pág. 8-9.

³⁹ Artículo 841.- **Las sentencias 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 los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

reinstalación, esta se materializa y acto seguido la persona empleadora vuelve a correr a aquella, iniciándose un círculo vicioso en el que todas pierden por el desgaste que implica tener que acudir a un juicio nuevo, formular declaraciones, pagar honorarios, etcétera. Este círculo vicioso de reiteradas negativas de despido y falsos ofrecimientos de trabajo, se convirtieron con el tiempo en la causa principal de rezago en los tribunales y en una práctica común, ocasionando daños a personas empleadoras y trabajadoras, siendo quizás las únicas que obtenían ganancias las personas abogadas, por los honorarios que cobraban en este enredo legal...”⁴⁰

Por lo que no se está del todo de acuerdo con el comentario anteriormente citado, ya que el propio Poder Judicial de la Federación ha emitido un criterio para evitar el círculo vicioso que denominan, y que la propuesta ofertoria de la patronal hecha a la parte actora sea de buena fe siempre que cumpla con los requisitos establecidos, y que realmente la persona trabajadora regrese a la fuente de trabajando, conservando el espíritu del legislador y sobre todo, que no se vaya desgastando la acción misma, que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo prevén.

Del mismo modo, el siguiente criterio jurisprudencial hace alusión al supuesto en que el patrón sólo pretende revertir la carga de la prueba, más no una verdadera reinstalación del trabajador; el cual fue emitido por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, mismo que hace alusión a los actos reiterativos del hecho cuando se presentan de manera reiterada, el cual a su letra reza lo siguiente:

⁴⁰ ALCALDE, VILLARREAL y NARCIA. Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada. Editorial Porrúa, México 2019. Pág. 297.

Época: Octava Época

Registro: 227618

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo IV, Segunda Parte-2, Julio-Diciembre de 1989

Materia(s): Laboral

Tesis: I. 5o. T. J/10.

Página: 613

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO HAY SEPARACIONES SUCESIVAS DEL EMPLEO. Si de autos aparecen separaciones sucesivas del trabajador en su empleo, no puede estimarse de buena fe el ofrecimiento del trabajo por el patrón en las mismas condiciones, pues tal situación hace presumir la mala fe de la oferta, con el único fin de revertirle al empleado la carga probatoria.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3580/87. Pablo Miranda Astilleros. 8 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Amparo directo 3814/87. Tuboplast, S. A. 9 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Amparo directo 5095/87. Irma Palominos Pérez. 16 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Amparo directo 7845/88. Ausencio Merino Pallares. 30 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 5985/89. Gregorio Martínez Hernández. 5 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutierrez.

Nota: La Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 10/90, publicada en la Gaceta número 32, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 28.

Dejando a un lado el tema de la reversión de la carga probatoria con el Ofrecimiento del Trabajo, el cual de antemano ya no será posible por la existencia de artículo expreso, la imposibilidad de demostrar hechos negativos dará paso a que todos los juicios que diriman los próximos Tribunales del Trabajo sean catalogados o considerados de alto riesgo; sobre todo para las micro, pequeñas y medianas empresas en el país, las cuales inician su actividad económica o giro comercial de manera escalonada, por lo que las mismas no contarían con todas los documentos o elementos administrativos, económicos o jurídicos a comparación de otra empresa con mayor poder adquisitivo, por lo que a futuro estas se encontrarán en una clara desventaja.

De lo anterior, se puede destacar que la propia ley de la materia no hace una distinción de estas con las grandes transnacionales, donde estas últimas cuentan con muchísimos más recursos en todos los sentidos que las primeras; por lo que la legislación *per se* las equipara en este rubro, al prejuzgar que todos los patrones están en igualdad de circunstancias, ya sean económicas o administrativas.

2) Aunado a lo anterior, existe la posibilidad de que una figura que surgió en la Ley de 1931 esté en riesgo o que la misma no pueda llevarse a cabo como se tiene planteado en la presente reforma del 1º de mayo del 2019, haciendo referencia en específico a la conciliación, se tiene como intención fortalecerla y que la misma sea la columna vertebral de este nuevo modelo de justicia laboral. Es menester mencionar que dicha figura fue reinventada y mejorada, estableciendo su obligatoriedad, la cual deberá agotarse de forma inexorable antes de iniciar la sustanciación del juicio, lo cual se ha explicado con mayor detenimiento en líneas anteriores.

Es factible que, en el supuesto en que la parte actora al demandar el Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado se negase a conciliar de manera real, o bien que sus pretensiones económicas sean demasiado elevadas casi imposible de satisfacer, derivado que de manera anticipada toda la carga probatoria recaerá sobre el patrón, hasta la comprobación de los hechos negativos que se han mencionado anteriormente; insistiendo que obligar a la parte patronal a la comprobación de estos hechos resulta inverosímil e inaudito. Pudiendo la demandada estar condenada anticipadamente desde la sola presentación de la demanda. Sin embargo, a pesar de todo lo mencionado y descrito, la problemática real se presentaría en el siguiente punto que se detalla a continuación, afectando gravemente los Derechos Humanos y Fundamentales del gremio de las personas trabajadores.

3) El patrón para evitar que en un futuro encontrarse en esta situación desventajosa procesal por el estado de indefensión al que la Ley Federal del Trabajo hace mención, el mismo crearía nuevas condiciones de contratación así como novedosas estrategias litigiosas para poder usarlas en juicio, con el fin de que no se vea afectada la estabilidad y viabilidad económica en la fuente de trabajo; las

cuales inminentemente atentarían a las prerrogativas de todas y todos los trabajadores en México, las cuales a continuación se explican y detallan:

a) Un mayor uso, de forma indiscriminada de la subcontratación laboral, tercerización o también conocido como Outsourcing, figura que quedó intacta en la pasada reforma del 1º de mayo del 2019, la cual es muy controvertida, ya que la misma afecta y atenta directamente a la Estabilidad en el Empleo, así como los Derechos Humanos de los trabajadores, figura que sin lugar a dudas debería de regularse con un registro patronal a la par con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral exclusivo para organizaciones sindicales. Supuesto que quedará en suspenso dada la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de abril del 2021 y que fue detallada en el Capítulo II de la presente investigación.

Del mismo modo, si la parte actora argumenta una responsabilidad solidaria entre la contratista y la beneficiaria final, pero si esta última lo niega de manera lisa y llana, la carga de la prueba sería del actor, lo anterior con base en el siguiente criterio:

Época: Novena Época

Registro: 168273

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXVIII, Diciembre de 2008

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 188/2008

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. SI A QUIEN SE ATRIBUYE SER LA BENEFICIARIA EXCLUSIVA O PRINCIPAL DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR NIEGA ESA CIRCUNSTANCIA LISA Y LLANAMENTE, LA CARGA DE PROBAR TAL BENEFICIO CORRESPONDE A ÉSTE. Cuando en un juicio laboral el trabajador, para efectos de la mencionada responsabilidad, aduce que la beneficiaria exclusiva o principal de sus servicios es una persona física o moral distinta de la que lo contrató y aquella, al contestar la demanda, niega esa circunstancia lisa y llanamente, la carga de probar tal beneficio corresponde al actor, toda vez que esa negativa no conlleva afirmación alguna y no es jurídicamente dable imponer al codemandado la obligación de demostrar un hecho negativo consistente en que no se benefició con los servicios de aquél, máxime que conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo es el patrón principal (quien contrató al trabajador) el que tiene la obligación de conservar los documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, por lo que el supuesto beneficiario de los servicios no cuenta con elemento de convicción alguno del que pudiera inferirse el lugar en el que aquél prestaba sus servicios.

Contradicción de tesis 136/2008-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado (actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa) y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo, ambos del Décimo Séptimo Circuito. 19 de noviembre de 2008. Mayoría de tres votos. Disidentes: Margarita Beatriz Luna Ramos y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco Gorka Migoni Goslinga.

Tesis de jurisprudencia 188/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de dos mil ocho.

Creando una confusión e incertidumbre increíble para la parte actora, y sobre todo complicando aún más el proceso jurisdiccional.

b) Otra posible medio de defensa sería que el patrón recurra a contratos que de igual manera atenten directamente con la gran obra maestra del Constituyente, misma que fue plasmada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es decir: la Estabilidad Laboral, y haciendo referencia de manera específica a los denominados; contratos a prueba, de capacitación inicial, de pago por hora, de temporada, los cuales restan certidumbre económica, y jurídica.

c) La exigencia del patrón al trabajador de firmas en blanco o de una supuesta renuncia por escrito de manera anticipada, para que, en caso de una posible demanda del segundo, el primero pueda utilizarlas en su beneficio, y no estar obligado a la comprobación de un hecho negativo a futuro.

Lo anterior, tendría efectos para que el trabajador no sea solamente contratado por tiempo indeterminado, y así posteriormente no se pueda configurar un supuesto o posible despido.

Adminiculado a lo anterior, de igual manera el patrón crearía una estrategia de defensa demasiado agresiva para poder desvirtuar de alguna u otra manera el hecho generador del juicio, verbigracia:

d) El origen del despido se dé en un domicilio distinto al cual desarrollaba sus funciones el demandante, elemento indispensable para que se configuren las circunstancias de modo, tiempo, lugar, espacio y persona del hecho generador.

e) A la persona quien le imputa el despido, no trabaje para la empresa que prestaba sus servicios la o el laborioso⁴¹. O bien que lo hayan citado algún día que no prestase sus servicios; de lo cual existe un criterio interesante emitido por el Segundo Tribunal Colegiado en materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, que a pesar de no ser de aplicación obligatoria es comúnmente usado en la praxis:

Época: Novena Época

Registro: 203764

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: II.2o.C.T.7 L

Página: 525

⁴¹. *En este caso hipotético existe un criterio emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual la misma reconoce que en caso de una persona ajena a la fuente de trabajo ejecutara el despido injustificado, sería complicado para el trabajador acreditar las facultades de quien lo despidió. DESPIDO. CUANDO CORRESPONDE ACREDITARLO AL TRABAJADOR, NO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE QUIEN LO HIZO TUVIERA FACULTADES PARA ELLO. Cuando se alega por el trabajador haber sido despedido por otro empleado de la fuente de trabajo y el patrón niega el despido aduciendo que quien lo hizo no tiene facultades para ello, además de que ofrece el trabajo y éste es calificado de buena fe, la carga de la prueba se revierte al trabajador pero exclusivamente sobre el hecho del despido. No estimarlo así, podría ocasionar que el patrón dispusiera que cualquier otro de sus empleados, con o sin facultades o incluso que una persona ajena a la fuente de trabajo, despidiera a uno de sus trabajadores y después, ante una demanda se limitara a negar el despido y a ofrecer el trabajo, dejándole al empleado la carga de probar las facultades de quien lo despidió, como si esto fuera condición para su acreditamiento, lo cual se torna difícil e incluso, a veces imposible, teniendo en cuenta que es el patrón el que sabe cuáles son las facultades de los empleados.*

DESPIDO, DEBE DARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO. Para que la acción laboral de despido injustificado prospere, es menester que queden probadas las hipótesis que al efecto señala la ley laboral, si en la especie los trabajadores manifiestan que su jornada de trabajo era de lunes a sábado de las 7 a las 18 horas, y fueron despedidos en domingo, es lógico que no se dieron los presupuestos requeridos, por lo tanto, la Junta responsable está en lo correcto al inferir que no se pudo producir el despido, ya que no se puede despedir a un trabajador fuera de su jornada de trabajo, y lo contrario debe probarse suficientemente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 804/95. Luis García González y otros. 23 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Agustín Archundia Ortiz.

Nota: Por ejecutoria de fecha 29 de abril de 2009, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 105/2009 en que participó el presente criterio.

Por ejecutoria del 28 de septiembre de 2016, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 204/2015 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.

f) Que el patrón argumente que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, de lo cual ya no sería posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Tal y como lo establece el artículo 49, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

g) El pago de posterior de una quincena o mensualidad del salario a la fecha en que sucedió el hecho generador del juicio. Misma prueba que se podría perfeccionar con un informe solicitado por la parte patronal ya sea a la Comisión

Nacional Bancaria y de Valores, así como al Servicio de Administración Tributaria; los cuales tienden a demostrar que la relación de trabajo continuó después a la fecha en que la parte actora señala como el día del despido. Ya que se entiende que una de las consecuencias de la relación de trabajo, es el pago de un salario; sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

Época: Décima Época

Registro: 2013167

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/29 (10a.)

Página: 2274

SALARIO. LAS CONSTANCIAS DE NÓMINA MEDIANTE DEPÓSITOS ELECTRÓNICOS, AUNQUE NO CONTENGAN LA FIRMA DEL TRABAJADOR, TIENEN VALOR PROBATORIO COMO COMPROBANTES DEL PAGO DE AQUÉL, SI LAS CANTIDADES CONSIGNADAS EN ELLAS COINCIDEN CON LAS QUE APARECEN EN LOS ESTADOS DE CUENTA BANCARIOS BAJO EL CONCEPTO "PAGO POR NÓMINA" U OTRO SIMILAR. Aun cuando las constancias de nómina salarial mediante depósito electrónico no contengan la firma del trabajador, tienen valor probatorio para considerar que corresponden al pago de salarios y sirven como comprobantes de éstos, si las cantidades que aparecen en aquéllas coinciden con las que constan en estados de cuenta bancarios, si en ellos se detallan los depósitos realizados por el patrón en la cuenta del trabajador bajo el concepto "pago por nómina" u otro similar, tiene cierta periodicidad y aparece el nombre de la institución bancaria emisora.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10266/2007. Rebeca Sánchez Ordóñez. 29 de noviembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

Amparo directo 832/2015. Arturo Ramírez Abraham. 29 de octubre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Ana Isabel Galindo Narváez.

Amparo directo 664/2016. KW Entertainment, S.A. de C.V. 6 de septiembre de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 665/2016. Servicios Vidarsa, S.A. de C.V. 6 de septiembre de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 675/2016. 12 de septiembre de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 60, Diciembre de 1992

Tesis: III.T. J/34

Página: 55

DESPIDO. INEXISTENCIA DEL. Si el trabajador manifiesta que fue despedido en determinada fecha y durante el procedimiento reconoce que con posterioridad siguió laborando en la fuente de trabajo, ello implica que el despido alegado no existió, dado que la relación laboral subsistió con posterioridad a la fecha en que se ubicó la separación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 258/88. Elia Guillermina López Ayón. 21 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Amparo directo 262/88. Miguel Camarena Marón. 21 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Amparo directo 269/91. Rafael García Rojas. 23 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 345/91. José Luis Rivera Ayón. 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 535/92. Víctor Rodríguez Godínez. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: XVII.2o.30 L

Página: 456

DESPIDO INJUSTIFICADO. ES INEXISTENTE SI SE PRUEBA QUE EL TRABAJADOR CONTINÚA LABORANDO POSTERIORMENTE A LA HORA EN QUE DICE SER DESPEDIDO. Si quedó probado en el juicio laboral que el trabajador continuó laborando posteriormente a la hora en que precisó que tuvo lugar el despido, es ajustado a derecho que la Junta absuelva a la patronal del

pago de las prestaciones principales reclamadas, relativas a la acción de despido injustificado, pues la demostración de que el trabajador continuó laborando, evidencia la imposibilidad de que se actualice el hecho en que se sustenta la reclamación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 699/96. María Concepción Olivas Loya y otras. 5 de diciembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo R. Parrao Rodríguez. Secretario: David Fernando Rodríguez Pateén.

Todos estos posibles escenarios sólo dan hincapié a una inestabilidad laboral, y un estado de malestar para las personas trabajadoras, repercutiendo así de manera directa en su economía, seguridad social y jurídica, a pesar de lo mencionado, no todos los patrones podrían establecer estos probables mecanismos de contratación y de estrategia en litigio, ya que se insisten en que no existen estas igualdades de condiciones en los mismos.

Por ello, se pronostica primeramente una violación a los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras, creando una incertidumbre jurídica, económica y personal; y en segundo lugar un gran riesgo económico principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas para hacer frente a una responsabilidad laboral fuera de sus parámetros, por lo que muy pocos empleadores se aventurarían al Ofrecimiento de Trabajo, para que se continúe con la relación laboral, es por lo que se debilitaría de esta manera la acción del Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado, todo lo contrario a lo que el espíritu del Constituyente pretendía. Pudiendo la reforma ir en contra de lo establecido por la Ley Suprema.

3.5. Ofrecimiento del trabajo, como figura procesal derivada de la jurisprudencia, no contemplada en la propia Ley. Y los supuestos jurídicos que se contemplan con la reforma.

La figura del Ofrecimiento del Trabajo dentro de un proceso laboral es sumamente relevante para el desarrollo en la Práctica Forense, la cual no tiene su origen dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, sino que nace de la Jurisprudencia, la cual se allega tanto de elementos teóricos como prácticos. Es menester precisar que la misma lleva consigo una serie de consecuencias jurídicas y elementos a resaltar, pudiendo tener efectos diversos antes y después de la reforma a la que se ha hecho alusión en reiteradas ocasiones.

Una definición muy exacta y concreta es la que da el maestro Alejandro Quijano Álvarez sobre la misma: “El ofrecimiento u oferta de reincorporación al trabajo es una figura de naturaleza extralegal y semi-conciliatoria, que consiste en la propuesta del patrón demandado en un juicio laboral por despido injustificado, luego de negar la existencia del despido alegado, hace al trabajador en el sentido de que regrese a sus labores, cuyas consecuencias jurídicas ha sido determinadas por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, las cuales van desde la determinación de la carga probatoria, que deje de correr el pago de los salarios caídos, hasta la improcedencia misma de la acción ejercitada”.⁴²

El origen de esta figura es muy debatible, sin embargo, su naturaleza o nacimiento es fáctico o extralegal, ya que esta no se encontraba contemplada ni regulada en ninguno de los supuestos establecidos dentro de la Ley Federal del

⁴² ÁLVAREZ QUIJANO, Alejandro. El Ofrecimiento de Trabajo. Editorial Porrúa, México, 2006. Pág. 41.

Trabajo, surgiendo de esta manera en el foro, tal y como se ha podido precisar. Asimismo, existe un criterio emitido por Poder Judicial de la Federación que la defensa planteada por el empleador consistente en el Ofrecimiento de Trabajo no constituye una excepción como tal, el cual a su letra establece lo siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 204881

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo I, Junio de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: V.2o. J/5

Página: 296

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 414/91. Ramón Angel Rivera Martínez. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado.

Amparo directo 420/92. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Amparo directo 275/93. Víctor Urías Urquides. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Amparo directo 470/94. Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

Amparo directo 154/95. Alfredo Andrade Arce. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Dicha estrategia regularmente va concatenada a la negativa del hecho generador, que la laboriosa, o el laborioso dejaron de presentarse en la fuente de trabajo, por lo que a pesar de la falta de elementos es carga de la prueba del empleador demostrar su dicho; el Ofrecimiento del Trabajo es frecuentemente utilizado en un gran número de juicios que se dirimen en las aún Juntas de Conciliación y Arbitraje, empero, para este tipo de supuestos, de igual manera existe una Tesis Aislada emitida por el Poder Judicial de la Federación, el cual hace mención de lo siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 204480

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Agosto de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: XXI.2o.2 L

Página: 505

DESPIDO INJUSTIFICADO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE SE VENIA PRESTANDO, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, SI EL DEMANDADO OPONE LA EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO. En conflictos laborales derivados de un despido, cuando la parte patronal niega que haya sido injustificado y ofrece el trabajo al actor laboral en las mismas condiciones y términos en que lo venía desempeñando, pero además, opone la excepción de abandono de trabajo, el aludido ofrecimiento aunque puede reputarse de buena fe, en modo alguno tiene el efecto de revertir la carga de la prueba al accionante, porque en esas condiciones, en función de la Litis laboral, corresponde a las partes contendientes acreditar los hechos, en que fundan sus pretensiones y/o excepciones. Por tanto, queda a cargo del demandante demostrar, que fue despedido injustificadamente y, a su vez al demandado, que fue el trabajador quien abandonó el empleo; ya que, para revertir la carga de la prueba, el ofrecimiento debe ser liso y llano, es decir, sin oponer excepción alguna que tienda a destruir la acción principal ejercitada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 263/95. Amado Ramírez Alvarado. 11 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Eusebio Avila López.

Nota: Por ejecutoria del 26 de marzo de 2014, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 258/2013 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.

Resulta sumamente interesante el anterior criterio que se cita, ya que a pesar de que el demandado ofrezca la reincorporación a la trabajadora o al trabajador

argumentando que fue el mismo quien abandonó la fuente de empleo, este argumento no revierte de ningún modo la carga probatoria porque dicha oferta debe hacerse de manera lisa y llana, tal y como lo advierte la parte final del criterio; en tanto, y en relación a lo anterior, sirve de apoyo la siguiente tesis, que de igual manera se trata de una tesis aislada:

Época: Novena Época

Registro: 204898

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo I, Junio de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: VIII.2o.7 L

Página: 389

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA. El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

*Amparo directo 136/95. Raúl Eugenio Garza Chávez. 20 de abril de 1995.
Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.*

Reforzando lo argumentado en líneas posteriores, la carga de la prueba se revertirá cuando el patrón se encuentra “ofreciendo de buena fe” a la persona trabajadora el empleo en los mismos términos las condiciones de trabajo en que lo venía desarrollando, además de los incrementos que haya sufrido la categoría conforme el salario mínimo vigente en el país, por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje, y próximamente los Tribunales del Trabajo o en su caso el Tribunal Colegiado de Circuito deberá calificar dicho ofrecimiento, para que el mismo sea catalogado ya sea de buena, o mala fe, para que al momento de emitir el laudo correspondiente, se condene o se absuelva al empleador.

De lo anterior, existen diversos criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación que van íntimamente relacionados con lo que se expone, verbigracia:

Época: Octava Época

Registro: 208574

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XV-2, Febrero de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: II.2o.29 L

Página: 426

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO PROCEDE LA REVERSION DE LA CARGA PROBATORIA. Habrá mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo en los conflictos por despido cuando al tiempo del ofrecimiento se modifiquen en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, que se pretenda que el trabajador vuelva con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada de trabajo mayor, etc., pero si por el contrario, el patrón al ofrecerlo modifica las condiciones de trabajo en beneficio del actor el ofrecimiento debe estimarse de buena fe, operando la figura jurídica de la reversión de la carga probatoria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 279/94. Ignacio Javier Salazar Barreto y coagraviado. 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.

Amparo directo 6/90. María Leticia Núñez Chávez. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.

Época: Novena Época

Registro: 194744

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX, Enero de 1999

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.2o.A.T.17 L

Página: 877

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS O CONDICIONES PARA CONSIDERARLO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 763/98. Gabriel Pérez Aguirre. 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 195, tesis 298, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA."

A lo anteriormente estudiado, uno de los criterios más completos emitidos por los Tribunales Colegiados respecto al Ofrecimiento del Trabajo, sus presupuestos y requisitos para que se dé la reversión de la carga probatoria es el siguiente:

Época: Décima Época

Registro: 2010109

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: II.1o.T. J/2 (10a.)

Página: 3449

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA [MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA II.1o.T. J/46 (9a.)]. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la exigencia de diversos presupuestos y requisitos respecto del ofrecimiento de trabajo, a fin de que opere la reversión de la carga probatoria; entendiendo por presupuestos los antecedentes fácticos sin los cuales no puede hablarse de que se suscite controversia en relación con el despido injustificado, luego, menos aún puede surgir la reversión mencionada, o bien, suscitándose la controversia, ésta contiene ciertos datos que la hacen incompatible con la referida figura, por lo que, en el tiempo se surten antes de que se ofrezca el trabajo. Respecto de los requisitos, son las exigencias que, estando presente la problemática de distribuir la carga probatoria del despido y los elementos necesarios para hacer compatible la controversia con la citada reversión, son menester satisfacer, a fin de que se actualice y, por ende, se traslade esa carga, que originalmente corresponde al patrón, hacia el trabajador. Así, los presupuestos de la reversión de la carga probatoria del despido son que: A) un trabajador que goce del derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo ejercite contra el patrón la acción de indemnización constitucional o reinstalación, derivada de un despido injustificado; y, B) el patrón, sin desconocer el vínculo laboral, niegue que hubiere rescindido injustificadamente el vínculo laboral, siempre y cuando la negativa no se haga consistir en: 1. Que la rescisión fue justificada por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas legalmente previstas para ello; o, 2. Que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de

trabajo se hubiere celebrado por obra o por tiempo determinado, respectivamente. En este sentido, una nueva reflexión lleva a este tribunal a modificar su jurisprudencia II.1o.T. J/46 (9a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro III, Tomo 5, diciembre de 2011, página 3643, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURÍDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA.", y respecto de los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido, se colige que debe verificarse lo siguiente: A) el ofrecimiento de trabajo debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones; B) que al momento en que se haga la propuesta, la fuente de trabajo no se hubiere extinguido, aunque pueden estar suspendidas sus actividades por huelga; C) que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste; D) la no existencia de pruebas o datos que impidan que mediante el ofrecimiento de trabajo del patrón, se torne más creíble su versión que la del actor y, por consiguiente, que se genere la presunción de que el despido no se suscitó, que es la que justifica la reversión de la carga probatoria; E) que sea calificado de buena fe, para lo cual es menester que: e.1) dicha propuesta sea en los mismos o mejores términos en que se venía prestando el trabajo, siempre y cuando no sean contrarios a la ley o a lo pactado; e.2) que la conducta del patrón, anterior o posterior al ofrecimiento, no revele mala fe en el ofrecimiento; y, F) que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza "en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando", aquél acepte la propuesta.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 328/2013. 7 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Abel Anaya García. Secretario: Raúl Arturo Hernández Terán.

Amparo directo 439/2013. Anastasia Corona Martínez. 21 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Rosario Moysén Chimal, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura

Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: Maricruz García Enríquez.

Amparo directo 412/2013. Abraham González Segura. 22 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Abel Anaya García. Secretario: Víctor Manuel Hilario Flores

Amparo directo 406/2013. María Isabel Consuelo Carbajal. 7 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Rosario Moysén Chimal, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: Dulce María Bernáldez Gómez.

Amparo directo 444/2014. Gerardo Hernández Martínez. 12 de febrero de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Aideé Peñaloza Alejo.

Esta tesis se publicó el viernes 02 de octubre de 2015 a las 11:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 05 de octubre de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

La acción que se menciona resulta toral para los ideales que se consolidaron al momento de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917 con el artículo 123 como uno de los más grandes ejemplos de los Derechos Sociales y, muy en específico a la figura de la Estabilidad en el Empleo que se ha podido estudiar a detalle en el presente trabajo, creando sin lugar a dudas una incertidumbre jurídica y económica, atentando principalmente con los Derechos Humanos de las partes contendientes en un conflicto laboral que en la propia Ley Suprema y Tratados Internacionales se prevén.

Sin embargo, en la actualidad se puede llegar a considerar que dicha acción puede llegar a resultar perjudicial, porque una gran mayoría de los empleadores

siguen utilizando el Ofrecimiento de Trabajo como una simple simulación, muestra de lo anterior, de un juicio actualmente dirimido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el que se establece dicha defensa, llegan a existir dos o más juicios derivados de un despido que muchas veces llega a ser injustificado, es una de las principales razones la reforma al artículo 784, fracción VI, y por supuesto, lo que pretende el legislador con ese precepto; tan es así que existe una jurisprudencia bastante interesante en la cual queda entre dicho la supuesta buena fe del patrón hacia la parte accionante para que regrese a desempeñar sus funciones, la cual a continuación se transcribe para un mejor proveer:

Época: Décima Época

Registro: 2020576

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo I

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 118/2019 (10a.)

Página: 350

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA DETERMINAR UNA INDEBIDA CONDUCTA PROCESAL DE LA PATRONAL BASTA QUE SE DEMUESTRE LA EXISTENCIA DE DIVERSOS JUICIOS PREVIOS DE LOS QUE SE ADVIERTA LA ACCIÓN REPETITIVA DEL PATRÓN DE DESPEDIR AL TRABAJADOR TRAS REINSTALARLO, SIN NECESIDAD DE QUE ÉSTE OFREZCA MÁS PRUEBAS EN ESE SENTIDO. En la jurisprudencia 2a./J. 93/2007, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO EN EL PROPIO JUICIO SE AFIRMA UN SEGUNDO DESPIDO POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR.", se establece que

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. En ese sentido, cabe señalar que si bien dicho criterio hace mención a que la Junta inclusive deberá recibir las pruebas con las que el trabajador pretenda demostrar tal circunstancia, ello hace referencia a la obligación que tiene el trabajador de acreditar que, no obstante que el patrón le ofreció el trabajo y de haberse llevado a cabo la reinstalación, éste nuevamente lo despidió, es decir, demostrar la conducta reiterativa encaminada únicamente a revertirle la carga probatoria para demostrar el despido en el juicio. A partir de lo anterior, debe considerarse que la conducta procesal de la patronal puede demostrarse ya sea con las constancias ofrecidas de otros juicios laborales (en los que el trabajador haya reclamado el despido precedido de un ofrecimiento de trabajo previo y de la reinstalación respectiva), a través de la propia acumulación de juicios realizada por la responsable o inclusive por cualquier otro medio que permita evidenciar tal circunstancia. De ahí que el hecho de que el trabajador no haga alusión, en ulteriores juicios a que el patrón incurrió en una indebida conducta (ya sea en la diligencia de reinstalación o en relación con la existencia de despidos consecutivos) y no haya ofrecido pruebas en ese sentido, no implica la falta de demostración de que la patronal carecía de voluntad para reintegrarlo en su empleo. Lo anterior, dado que la conducta reiterada del patrón en ese sentido –advertida de cualquiera de las formas indicadas–, resulta suficiente para demostrar que su actuar al ofrecer el trabajo no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino sólo con el objetivo de revertirle la carga de la prueba. Por lo tanto, si en autos queda demostrada la conducta reiterativa del patrón, resulta innecesario que el trabajador aporte otros elementos adicionales a fin de evidenciar tal circunstancia.

Contradicción de tesis 177/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito y

Primero en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 3 de julio de 2019. Mayoría de tres votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora I. y José Fernando Franco González Salas. Disidentes: Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Juvenal Carbajal Díaz.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito, al resolver el amparo directo 401/2018, y el diverso sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, al resolver los amparos directos 563/2012 y 799/2012.

Tesis de jurisprudencia 118/2019 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de catorce de agosto de dos mil diecinueve.

Esta tesis se publicó el viernes 13 de septiembre de 2019 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 17 de septiembre de 2019, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Es de resaltar que con este criterio quedaba resuelto la verdadera intención del patrón en que la parte actora regresara o no a la fuente de trabajo, sin que la propia Ley lo obligue a la demostración de hechos negativos, cuando el empleador no se encuentre en la posibilidad de que por otro medio lo pueda comprobar. Lo cual se pudo discutir con oportunidad en el pasado sub-tema.

Es decir, los actos concatenados del patrón de Ofrecer el Trabajo inmediatamente se generaría un nuevo proceso laboral, argumentando la misma persona trabajadora que momentos después de que se diera la diligencia de reinstalación el patrón la volvió o a despedir, generando un círculo vicioso e interminable que sólo pretendía revertir la carga de la prueba hacia la trabajadora o trabajador.

Como se pudo analizar con la anterior Jurisprudencia, la misma detalla la verdadera intención del empleador para que la trabajadora o el trabajador regrese a la fuente de trabajo y se continúe con la relación laboral. Empero con lo establecido en la reforma en el artículo 784 fracción VI, en lo que se refiere a la obligación de comprobar en un primer momento hechos negativos por parte del empleador hace que se compliquen los próximos procesos jurisdiccionales en los Tribunales del Trabajo.

Tal y como se ha señalado, muy poco empleadores se atreverán a ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones porque dicha figura ya no presenta una ventaja o ayuda en el proceso, por lo que se insiste y se considera que los mismos se arriesgarán a nuevas formas ya sea de contratación o de estrategia para tratar de desvirtuar el despido y por otros medios demostrar su improcedencia, afectando sin lugar a dudas al grueso laboral de México, los cuales en un mediano o largo plazo serán los verdaderos afectados..

Sin duda alguna la reforma tiene muchos aciertos, pero se considera que obligar a una parte, específicamente a la patronal a la comprobación de hechos negativos, será muchísimo más perjudicial a futuro para todo el gremio de las personas trabajadoras. Por lo que resultaría importante mantener la esencia del Ofrecimiento del Trabajo, y hacer una valoración real hacia el empleador, para saber si este realmente desea que el activo se reincorpore a la fuente de trabajo.

Dentro de la discusión y aprobación en el ámbito legislativo del presente artículo, se subrayó el tema que el ofrecimiento del trabajo una vez iniciado el proceso, no revertirá la carga de la prueba, señalándolo como de vital importancia, con el fin de evitar la práctica generalizada en realizar la oferta de trabajo cuando

el patrón omite entregar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la Junta.

En esta directriz, la reforma pretende que las causales que señala el propio artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sean aplicadas de manera estricta e inexorable por la parte patronal a todos y cada uno de sus trabajadores, con el fin de acreditar la inexistencia de un despido injustificado, sin que haya la oportunidad que dicha persona trabajadora se pueda reincorporar a la fuente de trabajo para que la misma desempeñe y desarrolle sus actividades como de costumbre. Por lo que, sin lugar a dudas, será interesante cómo se irá desarrollando la presente reforma en los Tribunales y, sobre todo, cómo se interpretará a la misma.

Es indispensable tratar de cambiar la mentalidad con motivo de las relaciones de trabajo, principalmente fomentando una cultura preventiva de los empleadores hacia sus empleados, para que los casos de desempleo disminuyan y el ambiente laboral sea el mejor para todos sus integrantes.

Del mismo modo, la conciliación deberá ser sumamente relevante en el sentido que las partes que intervengan coadyuven entre sí para que sea un ganar-ganar, tanto para el trabajador como para el empleador, ya que los tiempos que se viven a nivel nacional y mundial harán que haya una gran movilidad de trabajadores a diversas fuentes de trabajo. Por lo que las partes deberán estar sumamente comprometidas al diálogo, la negociación y sobre todo a la participación.

Capítulo IV. Derechos Humanos Laborales.

4.1. Derechos Fundamentales.

A partir de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Derechos Humanos realizada en el año 2011, el Estado en todos los ámbitos de sus competencias ha tenido la importante tarea de respetar y hacer valer esencialmente la dignidad e integridad humana, así como las prerrogativas contenidas y establecidas en la propia Ley Suprema; es por lo que podría decirse que la misma reforma constitucional del 2011 ha sido la más importante a más de un siglo de su promulgación.

A efecto de lo anterior, el artículo 1º de la Constitución es un gran ejemplo del respeto y dignificación de dichas prerrogativas, el cual menciona lo siguiente:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A esto, y de manera conjunta, se debe resaltar el principio *pro persona* por todas las autoridades en los diversos niveles de los Estados Unidos Mexicanos, el cual resulta ser el medio idóneo dentro de la Argumentación y Lógica Jurídica en la emisión de los actos de autoridad para saber qué norma aplicar cuando exista una preponderancia de derechos, ya sea que se encuentren en los Tratados Internacionales en los que México es parte, o bien en la propia Constitución, es decir: se aplicará la norma más favorable para el gobernado o que la misma implique una menor restricción para el mismo, tal y como lo establece el siguiente criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Época: Décima Época

Registro: 2002000

Instancia: Primera Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 2

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 107/2012 (10a.)

Página: 799

PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios que favorezcan al individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el texto constitucional, sino que también incluye a todos aquellos

derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.

Facultad de atracción 135/2011. Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. 19 de octubre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo 28/2010. Demos, Desarrollo de Medios, S.A. de C.V. 23 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo en revisión 2357/2010. Federico Armando Castillo González. 7 de diciembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Mario Gerardo Avante Juárez.

Amparo directo en revisión 772/2012. Lidia Lizeth Rivera Moreno. 4 de julio de 2012. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Teresita del Niño Jesús Lúcia Segovia.

Amparo directo 8/2012. Arrendadora Ocean Mexicana, S.A. de C.V. y otros. 4 de julio de 2012. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Tesis de jurisprudencia 107/2012 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de tres de octubre de dos mil doce.

Nota:

Por ejecutoria del 9 de octubre de 2013, el Pleno declaró sin materia la contradicción de tesis 26/2013 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al existir las jurisprudencias P./J. 20/2014 (10a.) y P./J. 21/2014 (10a.) que resuelve el mismo problema jurídico.

Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 214/2017 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de 5 de junio de 2017.

Aunado a lo anteriormente descrito, la existencia de un Derecho Fundamental se da cuando se esté en presencia de igual manera de un Derecho Humano establecido previamente en un ordenamiento legal, como lo es la Constitución; el cual, el primero es la garantía que el propio Estado brinda, encontrándose obligado a cumplir de manera cabal, y salvaguardando su cumplimentación a través de los diversos mecanismos con los que cuenta.

Por lo tanto: “las garantías consignadas constitucional y legalmente, constituyen los medio jurídicos que protegen los atributos, privilegios y prerrogativas de los derechos humanos”⁴³, esto por supuesto que incluye a los Derechos Humanos o Fundamentales en materia del Trabajo, los cuales se encuentran previstos en el artículo 5º que versa sobre la libertad de trabajo, y el artículo 123, que toca el tema sobre el Derecho Fundamental de la clase trabajadora, como garantía social de un determinado grupo o conjunto de estos y, naturalmente aquellos Tratados Internacionales en los que la nación haya suscrito y que los mismos han sido ratificados por el Senado de la República.

A lo anteriormente estudiado y analizado en la presente investigación, se deja entre dicho que la reforma del 1º de mayo del 2019 a la Ley Federal del Trabajo realmente garantice el Derecho Humano al trabajo, y por lo tanto dé certidumbre de manera plena y progresiva al principio de legalidad, de igualdad y de seguridad jurídica; derechos subjetivos y adjetivos consagrados en la Constitución Política de

⁴³ OLIVOS CAMPOS, José René. Las Garantías Individuales y Sociales. Primera edición, Editorial Porrúa, México, 2007. Pág. 3.

los Estados Unidos Mexicanos, especial y principalmente en sus artículos: 1º, 13, 14, 16, y 17.

4.2. Estabilidad en el Empleo.

Se ha resaltado a lo largo de la presente investigación el término de la Estabilidad en el Empleo como el derecho supremo del Derecho del Trabajo y que el mismo emana del propio texto constitucional por la relevancia que tiene con las personas trabajadoras en México, o al menos con la gran mayoría de estas.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, otorgan la certidumbre y certeza jurídica de que las personas trabajadoras no podrán ser separadas o suspendidas de su trabajo al menos que estos incurran en alguno de los supuestos que la Ley Laboral prevé en su artículo 47, por lo que es un derecho constitucional a no ser removido de la fuente de empleo, salvo por alguna causa justificable.

El apartado A y B del artículo 123 del texto constitucional otorga la certidumbre de la Estabilidad en el Empleo, siendo el segundo apartado el que otorga esa seguridad a los trabajadores al servicio del Estado, donde en algunas legislaciones estatales lo llegan a llamar como: inamovilidad, la cual opera única y exclusivamente para los trabajadores de base, tal y como se señala en el apartado A.

La presente investigación trata de manera abundante de las personas trabajadoras pertenecientes al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales pertenecen la gran mayoría del gremio

de los trabajadores en la nación. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo contempla varias excepciones a la Estabilidad en el Empleo, las cuales se encuentran contempladas en artículo 49 de la Ley Laboral:

Artículo 49.- *La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV En el trabajo del hogar, y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.

Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo del 2019, fue reformada la fracción II del artículo que se cita; adicionando igualmente los últimos dos párrafos de dicho precepto con relación a los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo o bien, reinstalar al trabajador, pagando la indemnización que la ley refiere.

La fracción XI correspondiente al apartado B del artículo 123 constitucional, que hace referencia a las personas trabajadoras al servicio del Estado contempla que: “Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley”. En la ley especializada en este apartado, es decir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria al Apartado B del Artículo 123 Constitucional en su numeral 46 señala las diversas causas:

Artículo 46.- *Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:*

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria. En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Son las propias legislaciones las que primeramente hacen la sistematización de los trabajadores de base y confianza, así como los efectos, alcances y beneficios que esto conlleva; en segundo lugar, se contemplan las causas que dan lugar para que el patrón no separe de manera injustificada y arbitraria a las personas trabajadoras de la fuente de trabajo, dotando a estos de certidumbre jurídica y económica al asegurar una fuente de ingresos. Aunado a lo anterior, falta mucho trabajo por hacer para poder robustecer los Derechos Humanos de todo el gremio trabajador, consiguiendo de esta manera la dignificación y respeto total a las prerrogativas con las que cuentan.

Es tautológico mencionar que los trabajadores de confianza no gozan de la Estabilidad Laboral derivado de las funciones dada la naturaleza de su categoría en las actividades a las que se dedican y que establece de manera concreta el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo⁴⁴ , existiendo de esta manera diversos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dotando las razones por las cuales no cuentan con este derecho, sin que se trasgreda el control convencional y constitucional:

Época: Décima Época

Registro: 2005825

⁴⁴ Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.)

Página: 877

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de

la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.

Amparo directo 25/2012. Salvador Arroyo Barboza y/o Barbosa. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 35/2012. Arturo Sánchez García. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 67/2012. Diana Guadalupe Paz Turrubiates. 5 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo 32/2012. Adán Fernando Chávez Fuentes. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fausto Gorbea Ortiz.

Amparo directo 55/2012. Gabriel Martínez Cruz. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de

consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 21/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de marzo de 2014 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de marzo de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Época: Décima Época

Registro: 2005824

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 22/2014 (10a.)

Página: 876

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1o., dispone que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar

de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental.

Amparo directo 25/2012. Salvador Arroyo Barboza y/o Barbosa. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 35/2012. Arturo Sánchez García. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 67/2012. Diana Guadalupe Paz Turrubiates. 5 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo 32/2012. Adán Fernando Chávez Fuentes. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fausto Gorbea Ortiz.

Amparo directo 55/2012. Gabriel Martínez Cruz. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los Ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 22/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de dos mil catorce.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 214/2017 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de 5 de junio de 2017.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de marzo de 2014 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de marzo de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

En la actualidad hay personajes que cuestionan o le restan importancia a la Estabilidad en el Empleo, ya que argumentan que la misma puede llegar a crear conformismo en las propias personas trabajadoras, reduciendo así la productividad en el centro económico, lo cual es debatible, pero innegable a la vez que dicha institución es de las más importantes en el Sistema Jurídico Mexicano, porque de esta emana la progresividad de los propios derechos laborales.

A pesar de todo lo estudiado, la Estabilidad Laboral es una responsabilidad que deberá ser compartida, principalmente por el patrón y consecuentemente por el trabajador, de esta manera se generarán los resultados esperados en cualquier lugar de trabajo, y sobre todo que sean bien retribuidos, lo cual incentivará y aumentará la eficacia y la eficiencia en todas las personas trabajadoras; por lo que

al juntar todos estos elementos, existirá de esta manera un ambiente laboral muchísimo más agradable para todos sus integrantes.

4.3. Progresividad de los Derechos Laborales.

Una verdadera progresividad a los Derechos Humanos en México se consigue cuando el propio Estado brinde de certidumbre de manera eficaz y segura en todos los aspectos a los gobernados en el país. Lo cual se logrará a través de las diversas herramientas legales que cuenten para llegar al objetivo que se pretende: un Estado de Bienestar entre todas y cada una de las personas dentro de una sociedad. Y que la misma se buscó al reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el pasado 24 de febrero del 2017, con el fin de poder garantizar que todas y todos los trabajadores tengan entrada a estos Derechos Humanos en materia de Trabajo.

La problemática actual surge con un modelo económico en la globalización y políticas neoliberales que trasgreden y atentan contra los propios Derechos Humanos en materia laboral, por lo cual se deberá prestar atención en la nación sobre todo en las futuras reformas a la Ley Federal del Trabajo o bien, en la posible creación de una futura Ley. Ya que actualmente, grandes corporaciones tienen cierta influencia como poder fáctico para moldear la ley de manera caprichosa, con el único fin de abaratar todavía más la mano de obra y convertir la fuerza de mujeres y hombres en un artículo de comercio.

El mayor reto para el Derecho del Trabajo en México en la actualidad y que con el pasar de los años se volverá aún más complicado es afrontar el inminente crecimiento demográfico, lo que demandará más gastos en bienes, servicios, oferta

y sobre todo la demanda de fuentes de oportunidades. Asimismo, un gran tópico es y seguirá siendo: el desempleo, por lo que la propia legislación deberá estar a la altura de las circunstancias e innovarse en los aspectos económicos que influyen alrededor del planeta, algo que tenía muy presente el maestro Mario de la Cueva al asegurar que la Ley Federal del Trabajo en “sus formas deben de llenar con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales del derecho del trabajo lograr que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas”.⁴⁵

Ante el avance económico de las empresas al entrar a un campo donde existe mayor competencia en todos los sectores, el gobierno de manera conjunta deberá velar por los Derechos Humanos de las personas trabajadoras a través de un equilibrio verdadero entre los factores de la producción, coadyuvándose de los diversos mecanismos legales y sociales.

Para el maestro Miguel Bermúdez Cisneros en su obra “El Derecho del Trabajo en la Globalización”, señala tres áreas normativas a flexibilizar de una mejor manera las relaciones de trabajo con el fenómeno de la globalización las cuales son: a) los convenios internacionales, b) la legislación de trabajo, y c) los contratos colectivos. Señalando que el primer inciso versa de manera en específico a la observancia que el país se constrañe de los principios rectores del Derecho del Trabajo, los mismos deberán de beneficiar en todo momento a los trabajadores ya que son generados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo que hace al segundo inciso hace referencia que este mecanismo coadyuvaría en demasía siempre y cuando una Ley Federal del Trabajo se encuentre realmente adaptada a la

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I. Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, 1974, Pág. 249.

actualidad y futuro de las relaciones obrero/patronales, y es ahí en que esas reformas deben estar debidamente adaptadas a las relaciones de trabajo, las cuales se encuentran enormemente afectadas por la globalización, la cual atenta de manera directa contra la Estabilidad en el Empleo. Por lo que hace al último inciso, el autor señala la viabilidad de esta opción por la prontitud de llegar a un acuerdo de manera interna, beneficiando a un grupo determinado de trabajadores⁴⁶.

Decantándose el autor por el último inciso correspondiente a los Contratos Colectivos, el cual esta variante flexibilizadora es más benéfica por los acuerdos que llegan los trabajadores con el empleador en la fuente de trabajo, creando condiciones distintas y muy superiores a las que la Ley Federal del Trabajo señala, para conseguir de manera real una progresividad en los Derechos Humanos de todos los empleados en México y no sean vulnerados los mismos.

Se llegarán a dichos acuerdos o convenios a través del Diálogo Social, la cual es una figura poco utilizada en México, donde el gobierno, empleadores y las personas trabajadoras discutirán sobre los puntos controversiales en la fuente de trabajo, donde estos últimos a través del voto personal, libre, y secreto⁴⁷ podrán hacerse partícipes en la toma de decisiones. Algo sumamente relevante que se incluyó en la reforma estudiada.

⁴⁶ BERMUDEZ CISNEROS y BERMUDEZ QUIÑONES. El Derecho del Trabajo en la Globalización. Cárdenas Velasco Editores, Primera Edición, México, 2005, Págs. 134-150.

⁴⁷ Artículo 123, Apartado A, fracción XXII bis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Conclusiones.

Primera. La figura de la Estabilidad Laboral la cual tiene su origen en el Derecho Mexicano, específicamente en la Ley Suprema del año 1917 y que la misma sirvió de inspiración a otros países para consolidar los derechos de la clase obrera a lo largo del siglo pasado. Sobre todo, porque la misma representaba un estandarte de progresividad y dignificación de uno de los sectores mas vulnerables. Es por lo que en esta investigación se ha insistido, y defendido a la misma; la cual deberá seguir prevaleciendo y existiendo con el pasar del tiempo, y de las reformas que se hagan a la Ley Federal del Trabajo con el único fin de enaltecer a las personas trabajadoras, otorgándoles de certidumbre jurídica.

Segunda. La reforma del 1º de mayo del 2019 en su artículo 784, específicamente en su fracción VI, llega a cambiar las reglas el Derecho Procesal del Trabajo a como se conocía; ya que dicha fracción obligaría a la comprobación de hechos negativos por parte del patrón en un primer momento. Y dada la imposibilidad de efectuarlo como tal, se pronostica y concluye que esta determinación traería consigo más problemas que beneficios, sobre todo a las personas trabajadoras en los temas referentes a los futuros métodos de contratación y la instauración de una defensa agresiva en juicio por el patrón, atentando contra la seguridad y certidumbre jurídica de todas y cada una de las personas que conforman dicho gremio.

Una suerte similar correría con la figura de la conciliación, la cual se refuerza en esta reforma y que irá acompañada de los Centros de Conciliación como un verdadero Medio Alternativo de Solución de Conflictos; empero al saber que una parte se encuentra constreñida a la comprobación de hechos negativos y la imposibilidad que con esto conlleva, no se obtendría el fin que se pretende por las

posibles demandas económicas reclamadas, los cuales estos serían los efectos en la nueva reforma laboral en el ofrecimiento del trabajo.

Tercera. Existen diversos criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación, los cuales debieron ser considerados por el Poder Legislativo y que los mismos fueran adaptados concretamente a la reforma de la Ley Federal del Trabajo para fortalecer la Estabilidad en el Empleo; evitando obligar a una parte a la demostración de hechos negativos, y ayudando a fortalecer de manera real a la figura de la conciliación. En estos tiempos tan complicados lo más importante es combatir al desempleo, lo cual se logra a través de una buena coordinación entre el Estado y el sector privado para poder implementar las estrategias correctas que generen empleos, los cuales deberán ser bien remunerados y suficientes para el grueso de la población mexicana.

Será interesante estudiar cómo se irán desarrollando los juicios que se susciten en los nuevos Tribunales del Trabajo, siendo un verdadero reto para todas las partes inmiscuidas en él. Desde el procedimiento de conciliación prejudicial hasta que se dicte la sentencia respectiva.

Bibliografía.

1. ALCALDE, VILLARREAL y NARCIA. Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada. Editorial Porrúa, México 2019.
2. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1980.
3. ÁLVAREZ QUIJANO, Alejandro. El ofrecimiento del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2006.
4. ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo. El concepto de Derechos Sociales Fundamentales, Editorial Legis, Colombia, 2012.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 2001.
6. BERMUDEZ CISNEROS y BERMUDEZ QUIÑONES. El Derecho del Trabajo en la Globalización. Cárdenas Velasco Editores, Primera Edición, México, 2005.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Primera Edición, Editorial Trillas, México, 1998.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México 2001.
9. COLLADO HERRERA, María del Carmen. Empresarios y Políticos, entre la restauración y la revolución, 1920-1924, INHERM, México, 1996,
10. DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 2013.
11. DÁVALOS MORALES, José. Un nuevo Artículo 123, sin apartados, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Décima Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2012.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. La decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001.
14. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1974.

15. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Por el Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
16. FRESSMAN, Rebecca. Subcontratación de mano de obra en México. Editorial Fundación Friederich Ebert, México 2005.
17. GILLY, Adolfo. La revolución interrumpida, Editorial Era, México, 2011.
18. Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y de Promoción y Difusión de la Ética Judicial. Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2008.
19. OLIVOS CAMPOS, José René. Los Derechos Humanos y sus Garantías, Editorial Porrúa, México, 2011.
20. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Sexta Edición, Editorial Oxford, México, 2012.
21. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano, Editorial Oxford, México, 2013.
22. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El despido, cometarios y Jurisprudencia, Novena Edición Corregida y Aumentada, Editorial Pac, México, 1989.
23. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2017, p. 399.
24. SOSA ORTIZ, Alejandro. El Despido; La reversión de su carga probatoria, Editorial Porrúa, México, 2016.
25. WITKER VELÁSQUEZ, Jorge Alberto. Introducción al Derecho Económico, Editorial seriejurídica, México, 2011.

Legislación.

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley Federal del Trabajo de 1931.
- c) Ley Federal del Trabajo de 1970.

- d) Exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980.
- e) Decreto de reforma de fecha 30 de noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo.
- f) Decreto de reforma de fecha 1º de mayo del 2019 a la Ley Federal del Trabajo.
- g) Diario Oficial de la Federación.