

884609



**ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS
JURIDICAS**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
NUMERO DE INCORPORACION 8846-09

LA ANTIGÜEDAD COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL
OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN
EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LILIAN DORADO QUIJANO

ASESOR DE TESIS: LIC. JOSE MIGUEL GONZALEZ SANCHEZ
REVISOR DE TESIS: GIL MARCELINO AGUILAR FERNANDEZ

NAUCALPAN DE JUAREZ

OCTUBRE 2004



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.

DEDICATORIA ESPECIAL

A DIOS

Por que siempre, has estado a mi lado en los momentos más hermosos y difíciles de mi vida, ayudándome a salir adelante y por haberme dado una familia tan maravillosa.

ESPECIALMENTE A MIS PADRES

Victor Dorado Meza y Emma Quijano Robles

Por el amor y apoyo incondicional que desde siempre me han brindado, por el constante aliento para realizar éste trabajo y porque todo logro que alcance siempre lo deberé a ustedes.
Gracias. Los amo.

AGRADECIMIENTOS

A MIS HERMANOS.

Nallely y Victor.

Porque a su lado he gozado de una vida llena de felicidad, contando siempre con su cariño y apoyo, Gracias los adoro.

A MI AMIGA INCONDICIONAL

Vannesa Madrigal Gutiérrez.

Por que hemos salido adelante siempre jutas y porque he contado contigo en todo momento, gracias por tu amistad.

A MI AMIGA

Erika Ortiz Ramírez.

Por su constante aliento para realizar éste trabajo y por ser mi cómplice en aquél sueño que hicimos realidad.

A MI G.E.

Diego Xavier Ordax A. Juárez.

Por tu apoyo, pero sobre todo por la compañía, amor y paciencia que me brindas y que espero seguir teniendo.

A MIS AMIGOS

Gina, Juan, Luis, Ulises, Cuauhtémoc, Alberto y Mario A.

A LA ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS JURIDICAS

Especialmente a los Licenciados:

José Miguel González Sánchez

Gil Aguilar

AL DESPACHO ROEL ABOGADOS

Lic. Jorge Enrique Roel Paniagua.

Lic. Alejandro Roel Calvillo y

Lic. Jorge Enrique Roel Calvillo.

**LA ANTIGÜEDAD COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL
JUICIO ORDINARIO LABORAL**

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	3
1.1 Europa	3
1.2 Represión, Tolerancia y Reconocimiento Jurídico del derecho del Trabajo.	8
1.3 México	9
CAPITULO II.- PRINCIPIOS GENERALES	14
2.1 Concepto de derecho del Trabajo	14
2.2 Naturaleza Jurídica	15
2.3 Las características del Derecho del Trabajo	21
2.4 Trabajador	26
2.5 Patrón	30
2.6 Relación de Trabajo.	35
CAPITULO III.- DIFERENCIA ENTRE CONDICIONES Y PRESTACIONES DE TRABAJO.	38
3.1 Condiciones de Trabajo.	38
3.2 Prestaciones de Trabajo.	54
3.3 Diferencias Específicas.	60
CAPITULO IV.- El Procedimiento Ordinario Laboral.	64
4.1 Etapa de Conciliación.	66
4.2 Etapa de Demanda y Excepciones.	68
4.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	79
4.4 Etapa de Alegatos	84
4.5. Laudo (Sentencia)	86
CAPITULO V.- ELEMENTOS ESENCIALES EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	88
5.1 La Categoría.	89

5.2 El domicilio.	94
5.3 Jornada de Trabajo.	99
5.4 El Salario	108
5.5 La Antigüedad y nuestra propuesta.	119
JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES.	129
CONCLUSIONES.	136
BIBLIOGRAFÍA.	138

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo tiene la necesidad de ser reformado así como cualquier otra rama del derecho por ser un derecho de característica dinámica, ello con el objetivo de crear nuevas normas que rijan al ser humano en sociedad de acuerdo a los cambios económicos, políticos y sociales con miras a un futuro próximo mas justo para todos.

En el presente trabajo, se realiza un análisis sobre el procedimiento que se sigue en un Juicio Ordinario Laboral ante la presencia de un despido injustificado, resaltando como aspecto principal "el ofrecimiento de trabajo" que se hace a la parte reclamante, por ser ésta práctica procesal uno de los principales factores determinantes del buen resultado de un juicio, ya que de los términos y los elementos en que dicho ofrecimiento se realizó se producirá una secuela de efectos legales, mismos que repercutirán en las cargas probatorias a las partes dentro del diferendo que se encuentra sujeto a proceso ante la autoridad competente.

Es así pues, la idea de éste trabajo, un pequeño análisis de los elementos que necesarios que debe contener el ofrecimiento de trabajo para que éste sea considerado de buena fe por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de un juicio ordinario laboral derivado de un despido injustificado y solo así surtan los efectos legales correspondientes.

La Antigüedad hasta estos momentos no es considerada como un elemento importante dentro del ofrecimiento de trabajo que hace el patrón al trabajador ni es valorada

realmente para determinar que éste fue realizado de buena fe o no, por ello es la inquietud del presente trabajo profundizar en éste aspecto que consideramos de suma importancia por los efectos que produce en la vida laboral de un trabajador.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La historia del trabajo de la humanidad es base fundamental en la vida del ser humano, sin embargo, en la época antigua ésta es considerada de poca importancia, ya que los que se encargaban de realizarlo eran los esclavos que en ese entonces, como sabemos, eran considerados como "cosas" y no como personas.

A través, de las diversas etapas por las que la vida del ser humano ha pasado, tenemos que el trabajo ha desempeñado un papel movilizador de esta evolución, pero desafortunadamente por lo que hace al "derecho del trabajo", consideramos que los antecedentes más importantes que dan inicio al reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, son muy recientes. "El movimiento obrero, como tal, nace con la revolución industrial, que trae consigo, el surgimiento del proletariado y con esto las normas que acaban con el sistema corporativo."¹

Por lo anterior, encontramos necesario para el desarrollo de la presente investigación, mostrar una reseña de la evolución del trabajo principalmente en el continente europeo, ya que es conocido por nosotros, que nuestros legisladores tomaron en cuenta los hechos, así como las diversas leyes de estos países como base para lo que hoy conocemos como "derecho mexicano del trabajo".

1.1. EUROPA.-

¹ DE BUEN, LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo", 7a Edición, Edit. Porrúa, México, 1989. pag.131.

Desde la antigüedad encontramos que el hombre ha tenido que trabajar para hacerse de los medios necesarios para su subsistencia, pero como lo mencionamos el concepto de trabajo como lo conocemos hoy en día es realmente un concepto moderno.

En el derecho Romano los esclavos tenían necesidad de trabajar para tener comida, pero al ser considerados como "cosas" y no como personas, el concepto de derecho del trabajo era totalmente inexistente. En la edad media surgen figuras tales como las "Gildas" figura cuya función era la de proteger a los comerciantes dependiendo de su actividad y quienes se reunían en poblaciones para negociar, pero no eran trabajadores. En esa misma época por medio de los gremios podemos ver una incipiente división del trabajo, al momento en el que un padre manda a su hijo con un oficial para aprender algún oficio, pero este no recibía ningún salario por lo que tampoco lo consideramos como un trabajo en sí.

En el siglo XVIII, tanto en Inglaterra, como en otros países, la mayoría de los habitantes se ganaba la vida trabajando la tierra y las ramas de la industria, como la textil, eran fruto de la economía. "Para la fabricación tanto de telas como de vestidos, eran necesarios grados de habilidad y fuerza de los trabajadores, de ahí que se dividiera el trabajo en mujeres, niños y hombres. En esta época a los trabajadores les pagaban a destajo, por un intermediario, el cual entregaba una cantidad de dinero mínima para cubrir sus necesidades más inmediatas, distribuyendo el pago semana o quincenalmente y el trabajo lo podían realizar desde sus hogares."²

² Ibidem.

La revolución industrial para algunos autores comienza en el año de 1760, con la intervención de distintas máquinas, como la de vapor de James Watt. Como sabemos la creación de estas máquinas, en un principio tenían el objeto de hacer el trabajo más rápido y sencillo, pero con el paso del tiempo, el cual no se dejó esperar demasiado, tenemos que las consecuencias más importantes de estos inventos fueron muchas, una de ellas fue que en los pequeños talleres artesanales tuvieron que reunir a los trabajadores, esto debido a que la naturaleza de los bienes que se estaban produciendo no podían ser realizados como antes, es decir desde casa, con lo que de alguna manera surge la figura de subordinación. Lo difícil de esta situación fue que los obreros trabajaban en condiciones inhumanas, ya que los talleres no contaban con servicios mínimos de seguridad e higiene y surgen imprevisto como los accidentes de trabajo. Otro de los problemas que se suscitó con esta situación fue que la jornada de trabajo se hizo excesiva para mujeres, niños y hombres, además de que estos dos primeros (también llamados medias fuerzas) eran remunerados con menor salario que los hombres por trabajo igual lo que hizo que contrataran más a las mujeres y a los niños.

La Francia del 1789, sufría una crisis de sobreproducción, que hizo descender los precios de algunos productos trajo como consecuencia una crisis financiera en el reinado de Luis XVI en el que como en la mayoría de los países europeos la industria dependía de la agricultura, produciéndose un levantamiento de la clase burguesa en contra de los privilegiados.

“La revolución francesa, considerada por los historiadores como un movimiento burgués, tuvo que apoyarse en las masas para su éxito, originándose con esta situación diversos tratados, leyes, pensamientos como son: la Conspiración de los Iguales que entre

otros autores se encuentra Francois Noel Bebeuf, quién desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases. El Manifiesto de los Iguales, también del grupo de Babeuf que constituye un reclamo en favor de la igualdad económica, la cual señala que "el hombre tiene derecho al disfrute común de los frutos de la tierra, los frutos pertenecen a todos".³ Sin embargo, los hombres de la historia piensan que el éxito que se esperaba de la revolución fue decepcionante, ya que los campesinos y los obreros solo obtuvieron hambre y falta de trabajo.

Así es que con la revolución industrial nacen algunos conceptos como son: salario, subordinación y jornada, pero los trabajadores, todavía no eran considerados como una clase que necesita protección dentro de la fuente de labores, y dada esta necesidad posteriormente surgieron otros pensadores que lucharon por la creación de las normas necesarias.

Se ha considerado hasta nuestros días el progreso técnico como una de las principales condiciones de la Revolución Industrial ya que con el paso del tiempo el trabajo manual poco a poco fue sustituido por la máquina. "En esta etapa de la historia del hombre el Estado y las empresas privadas desenvolverán inversiones considerables en el progreso técnico y por otro lado, los empresarios e inventores se integran en un equipo que intentará resolver los problemas y con ello forjar el camino hacia los inicios de la sociedad industrial."⁴

Podemos decir que la Revolución Industrial trajo consigo un desarrollo tecnológico importante, y la producción se hizo más fácil y rápida para los empresarios, pero

³ Ibidem

⁴ Ibidem.

por otro lado, tampoco fue muy benéfico para los trabajadores, aun en Inglaterra, país que se benefició del industrialismo para controlar los mercados mundiales de esa época.

Es hasta 1802 que se toman medidas respecto a la seguridad e higiene en los centros de trabajo con la "Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices", que limitó las horas de trabajo, fijando niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores, esta Ley desafortunadamente no tuvo los efectos que el Parlamento Inglés esperaba, ya que su vigencia fue posterior a la peor etapa de la Revolución Industrial. Así encontramos que otra de las consecuencias de esta Revolución fue la economía desastrosa de los trabajadores por la falta de moneda fraccionaria ya que el pago del salario se efectuaba por medio de fichas o vales, produciendo que los trabajadores tuvieran necesidad de conseguir dinero por otros medios, como son créditos a corto o largo plazo.

Los hechos ocurridos en Inglaterra y Francia, fueron fuente de inspiración para otros movimientos y corrientes en Europa; Carlos Marx y Federico Engels al respecto, dicen en el Manifiesto Comunista, que el movimiento del proletariado, para hacer prevalecer sus intereses de clase, fracasaron por las débiles bases del proletariado y por la ausencia de las condiciones materiales para su emancipación.

Podemos decir, que con el levantamiento de los pueblos Inglés y Francés, por la negativa del Estado del reconocimiento de los derechos de los trabajadores, comienzan a establecerse las bases del derecho laboral, que junto con la ideas del socialismo utópico formaron lo que se conoce como las etapas de Represión, Tolerancia y reconocimiento Jurídico del la vida del derecho laboral.

1.2.- REPRESION, TOLERANCIA Y RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En 1860, se lleva a cabo en Inglaterra la Primera Feria Internacional, en la cual Carlos Marx, convoca a la Primer Conferencia Internacional, donde se reuniría con los representantes de los trabajadores de distintos países. Estos representantes se dan cuenta de que a pesar de costumbres diferentes, sus pésimas condiciones de trabajo y mal trato por parte de los patrones era el mismo. Desafortunadamente los estatutos de esta Feria aparecen cuatro años después sin tener importancia, porque su vigencia y aplicación no fue la adecuada, razón por la cual a esta etapa se le llamó también como de represión.

La segunda fase, o de tolerancia, la ubicamos con la celebración de la Segunda Feria Internacional, destacando como principios básicos de la misma los siguientes:

Se habla de establecer salarios mínimos remuneradores.

Jornadas reducidas, en las que ya se establece la jornada de 8 horas diarias, que conocemos en nuestros días.

Protección a la mujer más que al hombre por su propia naturaleza.

Se pugnó porque a los niños se les diera protección con relación al trabajo.

Se exigió que el patrón se responsabilizara por los accidentes de sus trabajadores.

Se pugnó por el descanso del séptimo día, existente en nuestra legislación actual.

Con la primera Guerra Mundial y el Tratado de Versalles en 1919, se reconocen los principios de la Segunda Feria Internacional. Formando con este tratado, una especie de norma para los países signantes, por lo que a esta etapa se le llamó de reconocimiento Jurídico del derecho Laboral.

1.3.- MEXICO

El derecho mexicano del Trabajo es un concepto aún más joven en nuestro país que en los Europeos. Si bien es cierto que los aztecas tenían un buen sistema que resolvía, mediante un juez, los conflictos que se suscitaban en la plaza de Tlatelolco, estos problemas se sucedían entre los comerciantes y no podemos hablar de problemas entre trabajadores.

El primer antecedente que tenemos en nuestra historia que contenga principios de derecho de trabajo es Las Leyes de Indias de la época de la Colonia, documento inspirado por los pensamientos de la Reina Isabel la Católica y que suponía una protección al indio de América, desgraciadamente esto no se llevó a la práctica ya que el documento no era más que un pensamiento derivado de un remordimiento utópico de los conquistadores ya que los indios jamás fueron tratados como sus iguales en la vida política y social. No obstante ello podemos rescatar algunos principios de derecho del trabajo dentro de estas leyes como es que se proponía asegurar el pago efectivo de un salario a los indios y un día a la semana de descanso.

"En el decreto constitucional de Apatzingán, expedido en el Congreso de Anahuac a sugerencia de don José María Morelos y Pavón, se habla de alguna manera de la libertad de oficio y la abolición de la esclavitud, pero desafortunadamente no se habla de derecho de los trabajadores, sino hasta la "Declaración de derechos " misma que se llevo a cabo entre los años 1850 y 1857, mediante un Congreso Constituyente convocado por los soldados Juan de Alvarez y Comonfort, documento en el que se destaca que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin un justa retribución, proponiendo al congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero tampoco se logró su reconocimiento, razón por la

cual Ignacio Ramírez reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los principios sociales, haciendo hincapié en la miseria y dolor de los trabajadores, habló de recibir un salario justo, y es el primero en hablar de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.”⁵

El archiduque Maximiliano de Habsburgo, príncipe austriaco que llevara una corona ilusoria en nuestro país, es también uno de los primeros que preocupado y convencido de que el progreso de las naciones no puede estar fincado en la explotación de los hombres, suscribe el 10 de abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio, en el que prohíbe trabajos gratuitos forzosos y el 1o de Noviembre del mismo año redacta la Ley del trabajo del Imperio mediante el cual señala una jornada de trabajo determinada, de sol a sol, con dos horas intermedias de descanso; descanso hebdomadario; pago de salario en efectivo; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; escuelas en la haciendas; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación a las normas en esa Ley consagradas, entre otras.

En tiempos de don Porfirio Díaz, la inquietud política que comienza en el año de 1900, se hace incontenible hasta el 1910, en el que sabemos los hombres de nuestro México despiertan nuevamente ante una situación insoportable en el campo y la opresión de la clase media mexicana ahogada por la burocracia en manos de las clases privilegiadas, este movimiento es conocido como la Revolución Mexicana, que no obstante ser una revolución motivada por problemas agrarios, lo es también por inquietudes plasmadas en algunas leyes y documento en materia del trabajo, de las que destacan:

⁵ DE LA CUEVA, MARIO. "El nuevo derecho Mexicano del Trabajo". 1a. Edición. Edit. Porrúa, México 1972, pag. 41.

“En la última década del régimen del general Díaz, cuando el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dicta en el mes de abril de 1904, una Ley en la que se declara que en materia de riesgos de trabajo, es el patrón quién debía prestar atención médica y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses y el gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes, declara que el accidente de trabajo es “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión a él”, fijando una indemnización que llegaba al importe de dos años de salario para el caso de incapacidad permanente total.”⁶

Pero es hasta el año de 1906 en el que realmente comienza una real conciencia del trabajo, misma que tuvo que ser impulsada por movimientos importantes como lo es el de los mineros de Cananea al declararse éstos en huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que esta empresa otorgaba a los trabajadores norteamericanos. Otro importante movimiento es el suscitado en la ciudad de Puebla en el mes de Noviembre del mismo año, en la que los trabajadores de la industria textil se declaran en huelga en contra de un reglamento que destruía su libertad y su dignidad de los hombres, aunque desgraciadamente la victoria es atribuida a los empresarios por el gobierno de Díaz, rescatando una norma única que prohibía el trabajo a los menores de siete años.

“El primero de Julio de 1906, el Partido Liberal, comandado por su presidente Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa que reunía los principios de nuestra “Declaración de derechos Sociales”, recalcando la necesidad de una legislación humana del trabajo asentando la necesidad de otorgar el trabajo a mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas; mismo salarios para trabajadores extranjeros y mexicanos;

⁶ Ibidem.

prohibición de trabajo a menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de salarios mínimos; pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores. Siendo estas algunas de las normas más importantes de dicho manifiesto el mismo es considerado como el documento pre-revolucionario más importante en favor de los derechos del trabajo.”⁷

Distintas leyes surgieron a partir de 1914 en diversos estados de la República Mexicana, en las que se habla de jornadas reducidas de trabajo, salarios mínimos, descansos semanales, entre otras normas ya conocidas por algunos de los otros estados, pero la que realmente destaca y que en la opinión del maestro Mario de la Cueva, merece el título de “Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucional” es el decreto del 28 de diciembre de 1915, en el que se plasman otra vez las normas antes citadas y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado, expide en Yucatán las leyes que se conocieran como “las cinco hermanas”, estas fueron la agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y la del trabajo, ésta última reconoció y declaró algunos de los principios que se plasmaron en el Artículo 123 de nuestra actual Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y huelgas; reglamentación de

⁷ Ibidem.

las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y sindicatos; jornada máxima; descanso semanal; salario mínimo; normas para el trabajo de las mujeres y niños; reglas sobre seguridad e higiene; creación de las Juntas de Conciliación y Tribunal Superior de Arbitraje encargados del conocimiento y solución de conflictos del trabajo, individuales y colectivos, entre otras.

“Ante los sucesos y diversas leyes citadas, se hacia imperiosa la necesidad de legislar en materia de trabajo dentro de la carta magna cuya redacción estaba en proyecto ya para el año de 1916, por lo que el jefe de la Revolución, Venustiano Carranza, propone a diversas personas para exponer acerca de este tema ante la Asamblea Constitucionalista, destacan personajes como Héctor Victoria, diputado obrero de Yucatán, cuya idea de que la Constitución debería de señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes del trabajo quedó plasmada en el Artículo 123 de la Constitución vigente. Al enterarse Carranza de dichas ideas, comisionó al licenciado José Natividad Macías para que se apoyase la necesidad de darle al trabajo un título especial en la Constitución y junto con Pastor de Rouaix y el diputado De los Ríos presentaron el proyecto final ante la Comisión del Congreso quien a su vez la entregaría a la asamblea; esta última modificó varias de las disposiciones, agregó otras y después de su discusión se aprobaría el Artículo 123 el 23 de enero de 1917, quedando ahora sí, plasmados para generaciones posteriores no solo el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, sino de empresarios y su carácter obligatorio que ha propiciado reformas al citado artículo como la del presidente interino Lic. Emilio Portes Gil que dieron origen a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931”⁸.

⁸ Ibidem.

CAPITULO II. PRICIPIOS GENERALES

El derecho del Trabajo es como todo derecho un producto Social, y se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos, de intenso dinamismo, siendo los individuos los actores reales de la vida del derecho, ya sea para crear las normas, para acatarlas y transformarlas.

Si estas ideas son valederas en cualquier rama de derecho, con mayor énfasis lo será en el Derecho del Trabajo, mismo que ha sido producto a los reclamos que originaron las convulsiones sociales registradas a lo largo de la historia del ser humano.

2.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Algunos tratadistas, como el maestro Mario de la Cueva, han considerado al derecho del trabajo como un derecho tutelar de la clase trabajadora, consideramos este concepto es equivocado, al entender que el derecho laboral surge como si se tratara de una sola de las partes que lo integran, ya que sería injusto y del todo parcial, no obstante nuestro comentario, existen tratadistas de derecho que opinan lo contrario, como el Maestro Trueba Urbina quien señala que " el derecho laboral se debe y es tutelar de la clase trabajadora, pues considera que este surge como un reclamo a las injusticias y explotaciones a que se ha hecho el sector obrero".⁹

⁹ TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Derecho Mexicano", 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1970, pag.45

Así pues, no debemos entender al derecho laboral como un derecho tutelar sino que el fin y objetivo de éste es el de obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo. Si bien es cierto que nuestro antecedente histórico es de lucha de clases, en este caso la obrera, esto no quiere decir que el derecho deba surgir como proteccionista de una de ellas, sino que debe estipular derechos y obligaciones de cada una de las partes para que no se de la explotación o la posible lucha de la que hablamos, sino que en base a términos de justicia se obtenga un equilibrio de capital y trabajo, esta debe ser la finalidad del derecho del trabajo.

Por lo anterior consideramos que la definición del derecho del Trabajo mas acertada es la propuesta por el maestro Nestor de Buen quien nos dice que "es el conjunto de normas de carácter social que tutelan la relación que se deriva de una prestación de servicios libre, subordinada y remunerada de índole personal y cuya función es el obtener el equilibrio de los factores en juego (capital y trabajo)".

2.2.- NATURALEZA JURIDICA

La determinación de la naturaleza del derecho del Trabajo ha sido, como en cualquier otra rama del derecho, la necesidad de ubicar o clasificar la materia en el lugar que le corresponde ya que al ser un objeto de ciencia debe y puede ser clasificado y entonces nos proporcionará entender con mayor facilidad los derechos que pretende tutelar y le creación de normas jurídicas acordes con los mismos.

Ciertamente la clasificación o la determinación de la naturaleza del derecho del trabajo ha sido una de las más complicadas y sujeta de opiniones y criterios diversos.

Nuestro estudio habrá de limitarse a los sistemas que han formado lo que es el actual Derecho del Trabajo, esto es a los sistemas que reconocen la libertad de asociación profesional, derecho de huelga, la libre formación del contrato colectivo de trabajo, y su extensión a los trabajadores o las empresas o ramas de industria y al derecho individual del trabajo como normas impuestas por la sociedad a los hombres, para lograr un mínimo de justicia social; por lo que es difícil resolver la problemática, pues tenemos por un lado la doctrina atacada por Devali que cita que "desprendiendo el derecho de su fuente, que es la vida y las necesidades sociales y humanas, ha devenido un enigma para los juristas, y no han podido entender el derecho del trabajo, así pues de manifiesto lo inútil de toda construcción que pretende separar la realidad de su ordenación jurídica pues no logra más que confusión".¹⁰

Por otro lado cabe el cambio en estructura y actividades o sea el tránsito de liberalismo al intervencionismo del Estado.

Hay que mencionar que en este contexto existe una confusión entre individualismo y liberalismo, el primero es una postura filosófica que reclama el respeto y la libertad para la persona humana. El liberalismo es una actitud económica que exige la independencia de la economía. Otro error es la creencia que el capitalismo y el liberalismo se encuentran indisolublemente unidos, siendo así que la intervención del Estado es otra forma del sistema capitalista. Pues el Estado actual es individualista y capitalista pero no liberal, además los juristas pretenden ignorar que la estructura económica fundamental de una sociedad forma parte de la Constitución de esa sociedad.

¹⁰ DEVALI, MARIO. "Lineamientos del Derecho del Trabajo", Editorial Omeba, 1965. Pag.102

Dentro de la naturaleza jurídica se encuentran el derecho público y el privado, la división entre éstas fue un dogma para la ciencia del siglo XIX. Las dos aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas, cada una respondía a principios propios, exigiendo un método de interpretación individual. El Maestro de la Cueva señala "El derecho público era el ordenamiento general de la sociedad y tenía en cuenta intereses generales; el derecho privado regulaba las relaciones entre particulares. El primero como consecuencia de la limitación de funciones que el individualismo y liberalismo asignaron al Estado, tenía un campo definido; el segundo aumentaba en volumen de las relaciones sociales. El derecho público tenía pretensión absoluta de vigencia y el derecho privado era supletorio de la voluntad de los particulares".¹¹

Existen varios criterios de distinción, rápidamente fueron desechados los mismos según los cuáles el derecho público se refería a intereses generales y el derecho privado a particulares, así se prefirió buscar en los caracteres formales del derecho la base para la distinción.

Una de ellas se refiere a la naturaleza y a las relaciones jurídicas, la misma procede de escritores alemanes y dicen que las normas jurídicas regulan parte de las relaciones que existen entre los hombres que forman una comunidad. Para que sea válida una división es preciso que las relaciones jurídicas sean diferentes y de las cuáles existen dos formas. La primera se refiere a las relaciones autoritarias que se imponen unilateralmente por la sola voluntad del Estado (pago de impuestos). La segunda se refiere

¹¹ DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I 1a Edición, Editorial Porrúa, 1954, pag.98

a las relaciones de igualdad, y comprenden las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la voluntad de todos aquellos que participan (contratos de compraventa).

El derecho público es en todos sus aspectos imperativo y el derecho privado procura el interés particular.

Aparentemente la naturaleza de las relaciones jurídicas parecían bien elaboradas, pero se encontraron algunas fallas; de un lado, el Estado interviene en diversas relaciones de derecho privado, ya sea por ejemplo que adquiere o vende una propiedad u otorga un contrato de arrendamiento, por lo que es urgente diferenciar en cuales actividades interviene el Estado con relación de subordinación y en las cuales de igualdad. Por otra parte en un mismo orden jurídico y en el interior de un Estado pueden existir diversos organismos públicos y las relaciones entre ellos se crean, las cuales no son de subordinación y sin embargo están regidas por el derecho público. Finalmente el derecho reglamenta las relaciones entre los hombres, pero entre ellas están las que sirven para la formación de los cuerpos sociales; en estas últimas intervienen los particulares en un plan de igualdad, pero los cuerpos sociales que crean son de naturaleza distinta y están regidos por estatutos diversos.

Por lo anterior es importante notar la doctrina de la naturaleza de los sujetos y podemos llegar a la siguiente fórmula.

El derecho público reglamenta a la estructura y la actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones que participan con ese carácter.

El derecho privado rige las instituciones y las relaciones que intervienen los sujetos con carácter de particulares.

Comentaremos la siguiente doctrina del Maestro Cabanellas:

"El derecho del Trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho del Trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa. Así, a ejemplo las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado pero suponen o son complementadas por el derecho público, cuando se trata de salario, (seguro social)."¹²

El Ilustre Maestro de la Universidad de Sevilla Carlos García Oviedo es partidario de la concepción dual, pero cree que se dan de caracteres de derecho público muy pronunciados. "La naturaleza del derecho del trabajo tiene que resultar de su evolución histórica y del contenido que ha de alcanzar."¹³

El derecho de trabajo está actualmente integrado por estos complejos elementos, a) Es un derecho limitado a la voluntad en el contrato de trabajo. b) Enciérrese en el, con el propósito muy principal, un fin de tutela del trabajador. c) Desbordado en el mundo de los trabajadores, extiende su acción tutelar a todos los seres económicamente débiles, e incluso a todos pretende constituirse un vasto sistema de normas e instituciones de asistencia

¹² CABANELLAS GUILLERMO. "Introducción al Derecho Laboral". Tomo II. Editorial Libreros, Buenos Aires, 1960. Pag.337

¹³ GARCIA OVIEDO, CARLOS. "Derecho Social". 2a. Edición., Editorial de Palma, Madrid, 1979. Pág. 78

nacional. d) Es un derecho que ordena todo el dominio de trabajo según razones de dignidad humana, de economía pública y de paz social.

Pero el Maestro García Oviedo ha dado un paso y se coloca en la postura de aquellos profesores partidarios de la idea de la aparición de un derecho que no es público ni privado, sino un derecho nuevo, esencialmente social.

El derecho del trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia. No es ya un derecho excepcional del derecho civil, dotado de sustantividad propia. No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es una gran parte tutelar en el lado social-económico. Por su método que sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas en intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa indiferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus normas es en gran proporción jus cogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado de los efectos de la realización de su obra ordenadora y tutiva.

El derecho social en pleno siglo XX dejó de ser un dogma la separación del derecho público y el derecho privado, las fronteras entre esos derechos han dejado de existir; diríamos que veinte siglos después, el pensamiento de Ulpiano ha probado sabiduría y que la diferenciación entre estos derechos ha vuelto a adquirir un valor relativo, por que todo derecho es a la vez público y privado,

El Maestro Eugenio Pérez Botija de la Universidad de Madrid nos dice: "Para nosotros, la posición científica y técnica se haya en la dualidad de interés individual y colectiva que las normas laborales tutelan la existencia de las relaciones entre sujetos privados y la interferencia en ellas de órganos de la administración pública; en los vínculos que originan entre éstos y aquellos; en resumen, la naturaleza del derecho del trabajo es un connubio indisoluble de instituciones de derecho público y privado."¹⁴

2.3.- LAS CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo es uno de los estatutos más jóvenes, para nacer tuvo que romper la vieja división del derecho público y privado, entrando al mundo jurídico adquiriendo perfiles propios.

El derecho del trabajo es un derecho Social expresando el nuevo ideal de la humanidad, que es asegurar que cada hombre tenga una existencia digna, y dentro de sus características explicaremos las siguientes.

- a) El derecho del Trabajo es un derecho inconcluso.

La historia del derecho del trabajo puede compararse con la historia del derecho romano. En efecto, cuando Roma concluyó la elaboración del derecho civil, encontró que los hombres que no poseían un privilegio dentro de la ciudadanía romana, carecían de un estatuto que regulara sus relaciones, y nació el *jus gentium* para una humanidad nueva, fue

¹⁴ PEREZ BOTIJA, EUGENIO. "Curso del Derecho del Trabajo". Edición única, Editorial de Palma, Madrid, 1978. Pag.172

un derecho democrático y uno de los primeros brotes de humanismo jurídico. Este surgió por etapas en armonía con las transformaciones de la sociedad y fue un derecho inconcluso, atento a las nuevas necesidades, enfatizando que el hombre en las relaciones con sus semejantes tiene derecho a ser tratado como persona, de no darse un trato digno, rompe con la idea de la justicia, o sea que lentamente se está imponiendo la idea que haya sido una de las bases del derecho del trabajo en los pueblos de América. En consonancia con ese principio, lentamente fueron brotando medidas de protección al trabajo, por ejemplo la protección a las mujeres, a los menores de edad, protección a la limitación de la jornada, la idea del salario mínimo, el descanso semanal, vacaciones, seguro social, etc. El catálogo no está cerrado ni se cerrará nunca, pues habría desaparecido del derecho del trabajo en beneficio de una nueva estructura Social, cuando se cumpla el fin que llamamos finalidad mediata del derecho del trabajo, morirán nuestros estatutos y nacerá una nueva seguridad para el hombre.

a) La fuerza expansiva del derecho del Trabajo.

Según la historia del derecho del trabajo nació para el obrero industrial, en Francia se le denominó legislación o derecho industrial. Pero no eran todos los obreros de la industria los que aprovechaban sus beneficios, pues algunas leyes como la Ley Francesa de accidentes de trabajo, se aplicaba únicamente a aquellas personas que prestaron sus servicios a las empresas creadoras de un riesgo especial. Por lo que podemos decir que uno de los fundamentos del derecho es el principio de igualdad y fue fuente de la fuerza expansiva del derecho del trabajo; ya que el trabajo humano cualquiera que sea su forma necesita protección.

Al principio del derecho industrial, se aplicaba en algunos establecimientos industriales, a partir de 1847 en Francia hubo una tendencia a generalizar, después se aplicó en actividades comerciales agricultura, servicio doméstico, talleres familiares. Esta fuerza expansiva del trabajo ha invertido los términos de la relación entre el derecho público y del derecho privado al extremo. El derecho del trabajo era un derecho de excepción, y en el presente se ha transformado en el derecho común para la prestación de servicios y el derecho de excepción o derecho privado se aplica únicamente cuando las prestaciones de servicios no permiten la aplicación del derecho del trabajo.

La idea de justicia Social, base del derecho del trabajo, alcanzó una primera meta al extenderse en la clase trabajadora, pero su fuerza expansiva no podía detenerse y particularmente después de la Segunda Guerra Mundial los económicamente débiles después de cuya fuente principal o única es su trabajo. Es la idea de la prevención Social, o sea, la idea del derecho del trabajo que se universaliza y se derrama sobre todos los hombres.

La doctrina Social es una solución para el futuro; pero la fuerza expansiva del derecho del trabajo, está logrando importantes progresos, tiene notoria influencia en otras ramas del derecho Constitucional, judicial y administrativo, al integrar diversos organismos como centros de reunión del Estado y de las clases sociales, por ejemplo los organismos de conciliación y arbitraje, el seguro social, comisiones de salario mínimo, etc.

- b) El derecho del Trabajo es un derecho concreto y actual.

El carácter actual del derecho del trabajo nos dice el Maestro Mario de la Cueva, que según la exposición de Durand y Jaussaud en que: "No obstante su generalidad su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesiones y de las personas. Las Leyes del Trabajo son diferentes en relación a ciertas cualidades de las personas nacionales o extranjeras, hombres o mujeres, mayores y menores de edad; esta diversidad de leyes toma su causa y origen en la imperiosa necesidad de adaptar mejor el derecho de las condiciones de los trabajadores".¹⁵

Comentamos que el derecho del trabajo tiene como misión asegurar un mínimo de condiciones de trabajo, sin cuya observancia, el trabajo estaría en oposición con la idea de la dignidad de la persona humana. Pues bien las declaraciones de derechos sociales constituyen un mínimo vital y consecuentemente rigen sus disposiciones en todas las relaciones de trabajo. La legislación ordinaria, en cambio, en función de las actividades y de las profesiones; así explican en nuestra Ley, los capítulos especiales para el trabajo del campo, ferrocarrileros, marítimos, doméstico y resulta indudable que nuestra legislación necesita capítulos nuevos para ciertas formas de actividad que no se consideraron. Una segunda fuente de diversificación del derecho del trabajo son todos los contratos colectivos y en ellos se combinan los criterios de las actividades profesionales así como regiones económicas y territoriales. El derecho internacional del trabajo es otra fuente de diversificación del trabajo. El derecho Mexicano del trabajo es territorial y se aplica por igual a nacionales y extranjeros, pero exclusivamente que exigen la diferencia de los sexos y edades.

¹⁵ DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo". 1a, Edición. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1954. Pág. 835.

c) El derecho Mexicano del trabajo es nacionalista:

Efectivamente, como bien dijera el Maestro Nestor de Buen, la creación de las Leyes que regulan el derecho del trabajo en cada país debe ser estudiada y definida a la luz de la historia y por ende la doctrina y leyes del país de que se trate, ya que cada país tiene, aunque problemas y trabajos especiales similares, también tienen los suyos propios.

e) La imperatividad del derecho del Trabajo.

Toda norma jurídica es imperativa, ya que es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, la característica de todo orden jurídico es la coacción, generalmente los hombres cumplen voluntariamente las normas, y cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas serían de la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

f) La irrenunciabilidad en el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo tutela derechos que tienen implícitos un carácter de irrenunciable para quienes los disfrutan, esto es que por ejemplo un trabajador no puede renunciar a las prestaciones que implícitamente le son suyas por el simple nacimiento de la relación que lo une con su patrón, es decir de trabajo, por lo que el primero adquiere derechos que le son suyos de inmediato y que no puede ser persuadido para renunciar a tales como son vacaciones, aguinaldo, por mencionar algunos ejemplos.

g) El derecho del trabajo es un derecho de clase.

Efectivamente, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores, y aunque algunos autores como el maestro de Buen difieren de esta idea, al mencionar que existen artículos dentro de nuestra legislación que aparentan proteger de una manera especial al patrón, nosotros creemos que el espíritu de la misma tiende a velar siempre por el beneficio de los más débiles, los trabajadores.

2.4.- TRABAJADOR

Como todo derecho, el derecho del trabajo tiene sujetos que se relacionan entre sí, es decir, que son partes integrantes del mismo, sujetos de derecho que adquieren tanto derechos como obligaciones, mismas que se reducen a la relación laboral. La relación laboral se establece por regla general entre dos personas: la persona del trabajador y la del patrón o empleador. Tener la condición de trabajador nos puede llevar a dos extremos:

- a) Pertenecer a la clase trabajadora.
- b) Ser sujeto de una relación de trabajo.

En ambos extremos podemos decir que existe un factor común; la prestación de un servicio. En el primero de ellos, ese servicio nos implica una subordinación. El segundo de ellos implica la existencia de un patrón determinado (trabajadores no asalariados).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al trabajador como “toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. La Ley vigente en su Artículo 8 nos define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, trabajo personal subordinado”.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 omite precisar si la persona a la que se refiere es física o moral, omisión que se desvanece en la Ley vigente, además de agregar un nuevo elemento: la subordinación, mismo que ese solo hecho basta para formar una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, independientemente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

No hay que mal interpretar el sentido que se le pretende dar al concepto de subordinación, en virtud de que no es el trabajador el que subordina al patrón, sino que, es la pluralidad de las formas de prestación de trabajo; sino es el mismo trabajo subordinado al precepto que maneja la Ley Federal del Trabajo actual.

EL concepto de trabajo subordinado nos sirve para distinguir dos formas de trabajo según nos dice el Maestro Mario de la Cueva: “la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa”.¹⁶

Trabajador de confianza, de acuerdo con el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo vigente lo define como “la categoría de confianza depende de la naturaleza de las

¹⁶ Idem pág. 440.

funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento”.

Debemos entender que por trabajos personales de patrón, son todos aquellos que realizan aquellas personas en sustitución al mismo, que por la proximidad en que se encuentran, tienen, además acceso a los secretos empresariales tal es el caso de las secretarías que realizan actividades que se equiparan a los trabajos personales del patrón; y cuando se trata de un patrón como persona física no hay duda sobre ese concepto; pero al tratarse de una persona moral, se pone de manifiesto a los que la Ley llama “representante del patrón”, como serían los gerentes, directores generales y demás funcionarios que pudieran estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, que por medio de su participación en los resultados podrán o no tener carácter de trabajadores, afirmando que es más que suficiente que fueron socios de la empresa, aún minoritarios, para que quedaran excluidos de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como de la Ley del Seguro Social, criterio éste que ha sido superado a fin de evitar los fraudes a la Ley cometido por las empresas, en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario (contratación, despidos, cambio de condiciones de trabajo, etc.).

Los conceptos de representante del patrón y trabajadores de confianza ha generado grandes confusiones cuando los trabajadores de una empresa son a su vez, funcionarios de la misma (accionistas) e incluso socios de ella.

La confusión radica en poder diferenciar si estos entes que prestan sus servicios a la empresa, que dirigen y además se pueden beneficiar con los frutos de ella, son considerados por la Ley Federal del Trabajo como trabajadores o no.

Por ello, creemos que la diferenciación que nos hace el maestro Roberto Muñoz es bastante clara y citamos:

La vida de una empresa grande hace necesaria la intervención de otras personas distintas del patrón, para la dirección y vigilancia de esta, como lo es el caso de las Sociedades Anónimas en la que el imposibilidad de que la asamblea de accionistas ejerza permanentemente contribuye a la designación de gerentes generales a quienes incluso se les delega tal derecho "con las más amplias facultades de representación y ejecución", a estos el maestro Muñoz les llama "trabajadores funcionarios".

En el caso en cuestión, el gerente general nombrado siendo ajeno a aquellos que forman el consejo de administración, actuará entonces de acuerdo a las facultades que le han sido otorgadas y aunque éstas son muy amplias siempre actuará de acuerdo a esas mismas facultades, es decir que está sujeto a una subordinación con aquellos que lo han nombrado y por lo que en ese sentido es considerado como trabajador.

En cuanto hace a un gerente general que es miembro del consejo de administración de una empresa, de la misma manera será considerado trabajador en cuanto a que como miembro del consejo concurre a formar la voluntad y directriz de la sociedad y como gerente se encuentra sujeta a una voluntad distinta de la suya manifestada por el órgano colegiado, el consejo de administración.

Caso diferente ocurrirá cuando el gerente general, es Administrador Unico también, ya que aquí nos encontramos con que la voluntad de la sociedad radica en una sola persona y no está subordinado a nadie, siendo imposible por la falta de este requisito que sea considerado como trabajador.

Pero también, existe el caso de los llamados "trabajadores socios", que son aquellos que prestan sus servicios a la empresa con el carácter de gerentes generales pero que además son socios de esta.

Algunos años antes, la Suprema Corte de Justicia sostenía que el "gerente accionista" no es trabajador, por estar ligado a los resultados económicos de la empresa; sin embargo, hoy es considerado que entre el trabajador socio y la sociedad, existen dos vínculos de naturaleza jurídica distinta: uno de índole mercantil, en su calidad de socio y otro laboral, en cuanto a que presta sus servicios subordinados a la empresa, es decir que el sujeto socio es trabajador de la empresa, independientemente de estar ligado o no a sus resultados económicos.¹⁷

2.5.- PATRON

Como mencionamos en el punto anterior, la relación laboral se establece pues, por regla general entre dos personas: la persona del trabajador y, la del patrón o empleador.

¹⁷ MUÑOZ RAMON ROBERTO, "Derecho del Trabajo", Tomo II, 1ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1983. pag. 24.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 4° definía al patrón como "toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". La Ley vigente en su Artículo 10°, nos define que patrono es "la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". El vocablo empleador nos conduce a la idea de que un sujeto utiliza los servicios de otro.

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes en cuanto a la búsqueda de un concepto más adecuado a la definición de patrón, dentro de las cuáles podemos mencionar las siguientes:

1.- Juan D. Pozzo: " El empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja a su cuidado o dependencia en su beneficio mediante una retribución".

2.- Krotoschin: "Es la persona (física o moral) que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fines, éstos están previstos".

3.- Manuel Alonso García: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos de la mencionada prestación".¹⁸

De todos los conceptos antes mencionados, encontramos que aunque diferentes, existe un elemento característico, el cual es la prestación del servicio. Aún así, pensamos que independientemente de que dichos conceptos son acertados, omiten un

¹⁸ DE BUEN, LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo", 1a. Edición, Editorial Porrúa, México. Pág. 452.

requisito que es fundamental existente en la relación entre el trabajador y el prestador del servicio, es decir subordinación, ya que como lo mencionamos con anterioridad, la subordinación no implica la del trabajador al patrón, sino la pluralidad de formas de la prestación del servicio, característica esencial para que se dé una relación laboral.

Asimismo, de lo antes expuesto, podemos dar un concepto de patrón que abarca todos los elementos de una relación de trabajo de la que es parte: "Patrón o empleador es la persona física o moral que recibe los servicios subordinados de uno o varios trabajadores a cuenta del pago de una retribución económica (pago de salario)."

"La intermediación, es toda actividad del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre".¹⁹ La figura del intermediario se encierra en dos grandes rubros:

- a) Es todo tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas (ej. agencias de colocación).
- b) El intermediario actúa en nombre propio y crea entre el y los trabajadores una relación directa, y a su vez entre la empresa y el intermediario se constituyen una relación de tipo civil o mercantil (ej. contratistas).

Por cuanto hace al primer punto, la fracción XXV del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "El servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular". Sobre este punto, jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, sino que

¹⁹ DE LA CUEVA, MARIO. Op Cit. Pag158.

únicamente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral, resaltando que dicha intermediación es "gratuita" tal y como lo establece nuestra carta magna.

Nuestra Ley Federal del Trabajo considera lícita la figura de la intermediación por lo que cita en su artículo 12 que " Intermediario es toda persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón".

De la misma manera contempla nuestra Ley, que en el caso de que los trabajadores de una empresa para el desahogo de un trabajo que se les ha encargado, requieran el auxilio de otras personas y las contratan a su nombre y les pagan su salario, son intermediarios de su propio patrón y la Ley al respecto en su artículo 10 cita que "Si el trabajador, de conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éste".

El segundo punto, el intermediario contempla la figura del contratista, los cuales no solamente se limitan a poner a disposición del patrón la mano de obra, sino que, además aportan materiales y equipo necesario para la realización de la obra, bajo una estructura económicamente sólida, es decir, generalmente los mismos son solventes y capaces de absorber cualquier contingencia derivada de una relación laboral, ya que de otra forma, las obligaciones quedarían a cargo de la empresa principal sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista.

La figura de la intermediación crea con el uso problemas de simulación del carácter de patrón, para relevarlos de responsabilidad, por lo que la Ley nuevamente interviene reglamentando la intermediación de la siguiente manera.

Son patrones y no intermediarios "las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores" (Artículo 13 Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, son intermediarios, y no patrones, los sujetos que contraten trabajos –ejecuten obras o presten servicios- para otros sin tener elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores (Artículo 13 Ley Federal del Trabajo).

En el primer caso, el patrón es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la Ley y de los servicios prestados (Artículo 14 Ley Federal del Trabajo); y en el segundo el intermediario es responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios (Artículo 13 Ley Federal del Trabajo), por lo que los trabajadores que son contratados por conducto de un intermediario o que le prestan sus servicios a éste, disfrutaran de las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón.²⁰

Otra figura que originó inquietudes en los estudiosos del derecho de trabajo lo es "la sustitución patronal".

²⁰ MUÑOZ RAMON ROBERTO, Op. Cit. pag. 34

"El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal, que es una forma que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida".²¹

Para poder hablar de una sustitución patronal, debemos considerar la existencia de una empresa o establecimiento; de un titular de la misma, de la transferencia de los derechos de titularidad, y una responsabilidad solidaria de las obligaciones nacidas antes de la sustitución, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo por un período no menor de seis meses contado a partir de la fecha en que se hubiese dado el aviso de sustitución.

Toda sustitución patronal, no sólo transfiere derechos, sino obligaciones, tanto actuales como futuras, generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución, tales como el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores, misma que genera el goce y disfrute de diversos derechos a favor de los mismo. La sustitución no sólo se refiere a las obligaciones contraídas con los trabajadores, sino también, a las derivadas de los contratos o de la Ley, ya que al adquirir el dominio de una negociación, los adquiere el patrón sustituto con todos los derechos y obligaciones.

2.6.- RELACION DE TRABAJO

Otro principio importante del derecho de trabajo lo es sin duda "la relación de trabajo" o relación laboral como comúnmente se le llama.

²¹ DE BUEN, LOZANO NESTOR, Op. Cit. Pag.457.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo cita "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En la presente investigación nos encontramos que los estudiosos en materia del trabajo difieren en sus opiniones en relación a la definición que se le debe dar a la relación laboral, ya que para unos los elementos que integran a la misma no son los mismos que en opinión de otros.

Para el maestro Mario de la Cueva la relación de Trabajo está integrada por los siguientes elementos: a) El trabajador y el Patrón, b) la prestación de un servicio, c) la característica de subordinación, y d) el salario.²²

Los elementos que nos explica el maestro Nestor de Buen son muy similares pero los separa en dos grupos de acuerdo a la naturaleza de los mismos:

- a) Los elementos subjetivos: trabajador y Patrón.
- b) Los elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.²³

Pero de la definición que nos da nuestra propia Ley apreciamos que en ningún momento hace mención de los sujetos "patrón y trabajador", es por eso que autores como Roberto Muñoz Ramón difieren de los dos antes citados en relación a que estos sujetos no

²² DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. pag. 199

²³ DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. pag. 43.

forman parte integrante de la relación de trabajo, en virtud de que esta relación consiste en los derechos y deberes que enlazan al patrón y al trabajador, como lo son el deber de prestar el trabajo, el derecho de recibir un salario, descansar, etc.; apoyando su conclusión el lo que el maestro García Maynes nos dice al respecto: "el elemento jurídico de esta relación, no radica en la infraestructura sino en el nexo compuesto por la congerie de derechos y deberes.

El autor citado anteriormente concluye que aunque estos sujetos son indispensables para que existe una relación laboral, conceptualmente no forman parte de ella, dándonos su propia definición de la relación de trabajo como " el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí." ²⁴

De las definiciones anteriores nosotros nos inclinamos por las opiniones de los maestros de Buen y De la Cueva, ya que si bien es cierto que la relación jurídica de trabajo se establece por los derechos y deberes que se generan entre el patrón y el trabajador, estos sujetos son indispensables dentro de dicha relación, por lo que al observar que dentro de la misma definición de nuestra Ley no se citan los dos vocablos de manera textual los mismos son inherentes al establecer que esta relación se da al prestar un trabajo personal subordinado haciendo evidente que se nos esta hablando de un trabajador y un patrón, por lo que el hecho de que no se citen textualmente no significa que no este implícito en la definición de una relación laboral.

²⁴ MUÑOZ RAMON ROBERTO, Op. Cit. pag.45

CAPITULO III.- DIFERENCIA ENTRE CONDICIONES Y PRESTACIONES DE TRABAJO.

En los capítulos anteriores se ha establecido y definido los conceptos de patrón, trabajador, así como la forma y etapas en que se desarrolla un juicio ordinario laboral; ahora bien, en el presente capítulo hablaremos acerca de la relación existente entre el patrón y el trabajador para así poder entrar al fondo de nuestro trabajo, mismo que es consecuencia de dicha relación; el hablar de los términos y condiciones en que se pacta una relación de trabajo, así como de aplicar la misma en forma práctica y obtener en resultado un ofrecimiento de trabajo de buena fe.

3.1.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Como toda relación jurídica, la misma encierra tanto como derechos y obligaciones para las partes que intervienen, ya sea para en un futuro exigir el cumplimiento de una obligación, así como hacer valer un derecho.

Se entiende como relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho ordenamiento legal presume la existencia de un contrato, así como de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de acuerdo con el Artículo 21 de la Ley citada.

Es necesario definir la palabra contrato, ya que de dicho concepto y del contenido que encierra dicha palabra, se desprenderá el punto de partida del presente

capítulo. De acuerdo con el Maestro Rafael Rojina Villgas, el mismo define al Contrato como "un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones".²⁵

El convenio "es el acuerdo de dos o más personas para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones" de acuerdo en lo dispuesto con el Artículo 1792 del Código Civil vigente para el Distrito Federal. El Artículo 1793 de dicho ordenamiento legal establece que "los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones tienen el nombre de contratos".

En base a las definiciones anteriores, podemos determinar y concluir que los contratos crean o transmiten derechos y obligaciones; mientras que los convenios modifican o extinguen esos derechos y obligaciones, es decir, el convenio trata sobre un aspecto general, y el contrato un aspecto específico en que se determinan con claridad los derechos y obligaciones que contiene y a los cuales están sometidos las contrapartes.

Por contrato Individual de Trabajo, se entiende aquél que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario, de acuerdo por lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Es de hacer notar que ante tal definición contenida en el Artículo antes citado, al determinar la obligación de "prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario", deducimos que para la prestación de dicho servicio previamente se debió haber determinado las condiciones en que el mismo debe ser realizado, condiciones éstas que generarán para las partes contratantes tanto derechos como obligaciones recíprocas, entendiéndose como la principal obligación de la definición antes aludida, la

²⁵ ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. "Compendio de Derecho Civil". Editorial Porrúa, pag.7

"prestación de un servicio personal y subordinado a favor de otro", así como el principal derecho "la retribución de dicho servicio prestado mediante el pago de un salario". El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo enuncia que "las condiciones deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. En ese orden de ideas el artículo 25 de dicho ordenamiento legal nos enuncia lo que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo siendo las siguientes:

I.- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con mayor precisión posible.

IV.- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y monto del salario.

VII.- El día y lugar del pago del salario.

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos y planes y programas establecidos o que se establezcan en una empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Es de hacerse notar que la Ley Federal del Trabajo, establece los mínimos en que deberá pactarse la prestación del servicio personal subordinado, dejando al arbitrio de las partes contratante mejorar las previamente establecidas por la Ley.

El término condición proviene del latín *conditio-onis*, que significa entre otras acepciones, calidad o circunstancia con que se hace o promete una cosa. De acuerdo al Artículo 1938 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, lo define como la "modalidad de las obligaciones consistente en un acontecimiento futuro e incierto de cuya realización depende la existencia o resolución de una obligación."

Por condiciones de trabajo, debemos entender las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

I.- La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la Ley.

II.- La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que se preste.

III.- Que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, sexo edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Este precepto nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan. Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Aunque constituyen un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

a) En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y salud como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

b) Una segunda categoría de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

c) La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Este carácter esencial de las condiciones de trabajo en la relación que une a las partes interesadas, no solo es determinado y tutelado por la Ley, sino también lo es por los criterios de la Corte, por lo que citamos:

“CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACION DE LAS. Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el que recibe un premio fijado de antemano y la empresa estima que ese trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar motu proprio, los extremos reales de la relación de trabajo” (SJF, Cuarta Sala, Sexta Epoca, vol.XCII, Quinta Parte, p.11).

En virtud de su dinámica especial y el carácter pragmático del derecho del trabajo, las condiciones generales del trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa. Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerado; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen de acuerdo al primer párrafo del Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo. Los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan, lo anterior de acuerdo por lo dispuesto en el segundo párrafo de dicho Artículo antes citado.

Las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1.- A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, {vgr} el servicio doméstico o el trabajo de confianza.

2.- Mediante la discusión sindical del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.

3.- Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.

El Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, habla específicamente de las condiciones de trabajo, considerando éstas como Jornada de trabajo, Días de Descanso, Vacaciones, Salario y Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

a) Por jornada de trabajo entendemos el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, de acuerdo al Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. Nuestra legislación contempla tres tipos de jornada:

1.- Jornada diurna, es aquella que comprende de las 6:00 a las 20:00 horas, teniendo como duración máxima legal de ocho horas.

2.- Jornada nocturna, es aquella que comprende de las 20:00 a las 6:00 horas, teniendo como duración máxima legal de siete horas.

3.- Jornada mixta, es aquella que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si comprende más horas se reputaría como jornada nocturna, teniendo como duración máxima legal de siete horas y media.

De acuerdo a Francisco Ramírez Fonseca, como jornada continua y discontinua entendemos que "cuando la hora que inicia la jornada de trabajo y concluye transcurre ocho horas, siete horas y media y siete horas respectivamente para las jornadas diurnas, mixta y nocturna, estamos en presencia de una jornada continua. Cuando el tiempo transcurrido es mayor, pero el tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón no excede los máximos legales, nos encontramos con una jornada discontinua".²⁶

Al respecto el Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, nos manifiesta que durante la jornada de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos por lo menos. Para el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 64 de dicho ordenamiento legal.

En base a lo antes manifestado, la jornada de trabajo deberá de ser señalada con la mejor precisión posible dentro del escrito donde se contengan las condiciones de trabajo, y que hace mención el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, y que ya hemos enunciado con anterioridad en el presente capítulo, considerando necesario agregar dentro

²⁶ FONSECA RAMIREZ, FRANCISCO. "Condiciones de Trabajo". 2a Edición, Editorial Pac, pag. 31

de dicho artículo el tiempo intermedio para reposar y tomar los alimentos concedido a los trabajadores, ya que dicho tiempo es parte de la jornada de trabajo, considerada ésta como condición de trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo, el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona sobre la prolongación de la misma, a lo que llamamos tiempo extra, es decir, una adición a la jornada de trabajo, siendo éstas por condiciones extraordinarias, marcando la limitación de no ser por un período mayor de tres horas ni de tres veces en una semana. La limitante al tiempo extra se encuentra establecido en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que "en los casos de siniestro y riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males"; es decir, dicha limitante se refiere en cuanto a que en casos de extrema necesidad, podrá prolongarse el período máximo de horas extras a que hace mención el artículo 66 de dicho ordenamiento legal, en virtud de los valores que se pretenden proteger, es decir, la vida del trabajador así como de sus compañeros, la vida del patrón, o la existencia misma de la fuente de trabajo.

b) Los Días de Descanso son todos aquellos días en que los trabajadores no prestan sus servicios subordinados para el patrón. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que éstos pueden derivar de la Ley, o bien de un pacto colectivo o individual o de la costumbre.

El objeto de los días de descanso semanal, es la necesidad de preservar la salud física y mental del trabajador, por tal motivo el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo nos

indica que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", protegiendo dicha disposición el legislador en lo dispuesto en el artículo 73 de dicho ordenamiento legal antes citado en el sentido de que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado". La Ley Federal del Trabajo propone que se procure que el día de descanso semanal sea el domingo, y en su defecto, el trabajador que preste sus servicios en dicho día gozará de una Prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de dicho ordenamiento jurídico.

Los días de descanso obligatorio difieren de la finalidad de los de descanso semanal, "ya que el descanso semanal se instituyó para que el trabajador descanse y reponga sus fuerzas perdidas por los seis días laborados, en tanto que el descanso obligatorio tiene como objetivo que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se trate."²⁷ Los días de descanso obligatorio, como mencionamos con anterioridad, son aquellos que derivan de la Ley (art. 74 L.F.T.) o aquellos que se pacten en forma colectiva o individual o derivado de la costumbre, en virtud de que como hemos hecho mención en capítulos anteriores, la Ley Federal del Trabajo establece las mínimas condiciones en que deberá prestarse el servicio subordinado del trabajador a favor del patrón. Para el caso de que se laboren dichos días, les corresponderá al trabajador por lo menos el doble del salario que les corresponda por el descanso semanal u obligatorio por el día trabajado.

²⁷ Idem. Pág 42

Consideramos que el especificar la Jornada de Trabajo dentro del escrito que contenga las condiciones de trabajo a que hace mención el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, se adicione una fracción referente al día de descanso semanal, ya que la misma Ley manifiesta en forma expresa que por seis días de trabajo, el trabajador gozará por lo menos de un día de descanso, contemplando de tal forma dentro de la jornada de trabajo, es decir, no nada más la duración de esta, sino también los días en que se presentará el servicio normalmente, determinando en consecuencia el día de descanso semanal, por ejemplo, una jornada diurna comprendida de las 8:00 a las 16:00 horas de lunes a sábado de cada semana, contando con 30 minutos diarios intermedios para descansar y tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo o en su defecto en el lugar donde el patrón designe para realizar dicha actividad, siempre y cuando el mismo no sea el lugar donde el trabajador desarrolle sus actividades laborales. Lo anterior lo consideramos como una propuesta práctica para encerrar dentro de un mismo rubro tanto la jornada de trabajo como el día de descanso semanal únicamente, ya que dada la naturaleza del día de descanso obligatorio no podría ser considerado dentro del mismo rubro, entendiéndose en consecuencia que la jornada de trabajo, tanto determina la duración de la jornada, es decir, el tiempo que el trabajador presta sus servicios personalmente a favor del patrón, como los días en que se prestará dicho servicio con normalidad.

c) Las Vacaciones tienen por objeto el disfrute de un descanso mayor para el trabajador sin la realización de ningún tipo de prestación de servicios a favor del patrón para evitar el quebranto de su salud, considerando éstas como un derecho irrenunciable del trabajador, es decir, las mismas deben disfrutarse. El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece las reglas para el goce y disfrute de las Vacaciones tomando como base la antigüedad del trabajador en su empleo para el monto de los días de descanso a disfrutar así

como de los días de salario a disfrutar por dicho derecho, así como una Prima adicional consistente en el 25% sobre los salarios que les correspondan por el periodo de Vacaciones a disfrutar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos pues que las Vacaciones no constituyen una condición de trabajo en sentido estricto, ya que de la definición antes puntualizada en el presente capítulo, entendemos por condiciones de trabajo, la forma en que deberá realizarse y presentarse el servicio personalizado a favor del patrón; estando en consecuencia por encima de las condiciones de trabajo pactadas para la prestación del servicio las Vacaciones, en virtud de la naturaleza y objeto de las mismas, es decir, un derecho irrenunciable del trabajador derivado del trabajo prestado en un periodo de tiempo, así como la obligación de cubrir estas con la Prima adicional correspondiente por parte del patrón; en ese orden de ideas, consideramos las Vacaciones, más que una condición de trabajo, una prestación de trabajo derivada la misma del servicio personal subordinado a favor del patrón por parte del trabajador, tal y como lo enunciaremos en su momento oportuno.

d) El salario o como muchas otras connotaciones se le ha dado ya sea el de sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos le han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra. De acuerdo al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo, o sólo a uno de ellos. Existe el conocido salario mínimo; pero no existe así un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las

primas de Antigüedad (art. 485 Ley Federal del Trabajo). Asimismo, el salario puede fijarse por unidad de obra, de tiempo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

“1.- Salario por unidad de tiempo: Es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cuál el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

2.- Salario por unidad de obra: Es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

3.- Salario a comisión: Es aquél en el que la retribución se mide en función a los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

4.- Salario a precio alzado: Es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone a ejecutar.”²⁸

De lo expresado por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo “El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo...” se desprenden dos principios que podemos señalar acerca del salario:

1.- Un salario remunerador, enunciado que nos lleva a relacionar el presente Artículo con el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, en que señala los principios del derecho laboral o del trabajo, en que señala los principios del derecho laboral o del trabajo,

²⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit., pág. 305.

enfocándonos muy en especial en la parte remunerativa o el derecho del trabajador a recibir una retribución por el trabajo prestado a favor de un patrón, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y "un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"; y

2.- Un salario justo, es decir, que el mismo no sea fijado por debajo de los mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, ya que como antes mencionamos, el salario puede ser determinado y fijado por las partes o por el Estado.

Entendemos por salario mínimo de acuerdo a lo expuesto en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

"Art. 90. Salario Mínimo deberá de 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 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."

El anterior concepto es de fondo acertado, en cuanto a los términos y principios que pretende cubrir el mismo concepto, así como la misma figura, es decir, asegurar un mínimo de necesidades; aunque el mismo ya no cumple con los conceptos y principios que encierra, es decir, como el poder cubrir las necesidades de un padre de familia en el orden material, Social y cultural, y proveer de la educación obligatoria de los hijos, toda vez de que la

situación económica actual de nuestro país sobrepasa en demasía los principios que se pretenden proteger con el pago de un salario mínimo.

No queremos abundar más en este apartado, ya que lo que se pretende dejar en claro en el presente capítulo es que el salario de acuerdo a su definición ya antes mencionada, es considerado por la Ley Federal del Trabajo una condición para la prestación del mismo, hecho del que estamos de acuerdo con la propia Ley, ya que como anteriormente comentamos, el trabajador tiene derecho a una retribución por un servicio prestado; servicio y retribución que deben estar plenamente estipulados y pactados en un Contrato de Trabajo. Mas sin embargo, se puede considerar el salario como una prestación tal y como lo enunciaremos en su oportunidad de acuerdo al significado y estudio del siguiente apartado Prestaciones de Trabajo.

e) El Reparto de Utilidades a que hace mención la Ley Federal del Trabajo, y que la incluye como una condición de trabajo, consideramos que es errónea dicha afirmación hecha por nuestra Ley, ya que de acuerdo a la definición de condiciones de trabajo, aquellas normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, determinándose éstas mediante un acuerdo entre las partes, mediante un pacto colectivo o mediante una sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitud de los trabajadores. Ahora bien, si bien es cierto la participación de las Utilidades de las empresas es un derecho del trabajador, este derecho es otorgado, siempre y cuándo existe dicha utilidad; de lo contrario la empresa no estaría obligada a cubrir el pago de dicho derecho a los trabajadores, salvo pacto en contrario, es decir, salvo éste derecho esté estipulado en un pacto colectivo o individual, y la forma a

repartirse la misma, sin que obviamente esté por debajo de los mínimos señalados por la Ley Federal del Trabajo.

Diversos autores coinciden en señalar que la participación de Utilidades es una prestación adicional y distinta del salario, sin embargo consideran que deviene de un convenio, y otros lo derivan de la relación contractual o de un mandamiento legal Baltazar Cavazos define a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas como "la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las Utilidades finales que ésta perciba."²⁹

Es importante recalcar que para que exista la obligación de repartir utilidad entre los trabajadores, se debe partir del supuesto de que existan las mismas, prestación ésta que como ya dijimos con anterioridad, se encuentra sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, ya que la participación de Utilidades, no es más que la utilidad que resta al empresario después de las deducciones legales y normales de su negocio, y después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la que requiera reinvertirse para la buena marcha y progreso de la empresa.

Por lo anterior, consideramos que el Reparto de Utilidades a favor de los trabajadores no es propiamente una condición de trabajo tal y como lo enuncia la Ley Federal del Trabajo, sino mas bien una prestación que tiene su exigibilidad a partir de que la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades integrada y formada ésta por representantes de la empresa y

²⁹ CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "Lecciones de Derecho Laboral". 7ª Ed. Editorial Trillas. México 1992. Pág. 179.

de los trabajadores determinen la existencia de utilidad alguna a repartir entre los trabajadores integrantes de la negociación, caso contrario, la empresa o el patrón no estaría obligado a cubrir el pago de dicha prestación, partiendo del principio: nadie está obligado a lo imposible, siendo en consecuencia menester la existencia del objeto material de la figura, para su respectiva partición.

3.2. PRESTACIONES DE TRABAJO

Del contenido del Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden tanto las condiciones mínimas en que se debe pactar la prestación del servicio entre el trabajador y el patrón, como así mismo, las prestaciones que el trabajador obtendrá por la realización del servicio subordinado a favor del empleador, es decir, el contenido del Contrato Individual de Trabajo.

Entendemos por prestaciones, todo aquello que comprende el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago del latín *praestatio-onis*. Su origen no se desentiende, desde luego, del latín *praestare* (*prae* = adelante, *stare* = estar), proporcionar, entre otras acepciones. Pero un alcance de la palabra prestación no fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como

la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores, lo es asimismo la cantidad de dinero en efectivo que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación. Así, tenemos una serie de disposiciones constitucionales y legales que definen y protegen el salario a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. Al lado de estas últimas existen prestaciones de carácter social y de índole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su monto es producto de una conquista de carácter contractual. Las normas protectoras del salario y las que abren la posibilidad de obtener prestaciones complementarias van desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fracciones V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIV, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXVII, XXIX y XXX del apartado A) del artículo 123, así como las fracciones I, II, III, IV, V y VI, principalmente, del apartado B); de igual forma se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 82 al 116, en especial.

De lo anteriormente señalado, entendemos pues de la palabra prestaciones, desde el punto de vista de derecho laboral, como todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados. La Licenciada Noraheind Amescua Ornelas en un

Artículo escrito por la misma en la revista Jurídica "Laboral", titulado Integración del Salario Para Efectos Laborales (Pago de prestaciones e Indemnizaciones), hace una distinción entre los diferentes tipos de prestaciones, señalando como prestaciones legales y contractuales.

a) Prestaciones Legales: Horas extras, Vacaciones, Prima Vacacional y dominical, días de descanso y obligatorio, Aguinaldo (algunos estiman que no es directamente una prestación), propinas, comisiones, Reparto de Utilidades, Prima de Antigüedad, entre otras.

b) Prestaciones Contractuales: Ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, alimentación y habitación, premios de puntualidad, despensas, ayuda para el pago de gas doméstico y energía eléctrica, entre otras.

De dicha división, encontramos que la diferencia existente entre ambas, es que las primeras encuentran su fundamento dentro de la Ley Federal del Trabajo; siendo obligatorio el pago de las mismas cuándo se encuentre en el supuesto específico señalado por la misma Ley. Por otro lado, las prestaciones contractuales encuentran su origen en la voluntad de las partes, es decir, entre el patrón y el trabajador al pactar una relación de trabajo, debiéndose determinar dichas prestaciones, cualquiera que ésta sea dentro del escrito a que hace mención el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, encontrando el fundamento legal de éste tipo de prestaciones en dicho Artículo, específicamente en la fracción IX que en su parte conducente dice "...y además que convengan el trabajador y el patrón", y en consecuencia la observancia y cumplimiento de las mismas en los términos y condiciones en que han sido pactadas.

Como antes mencionamos, prestación es todo aquellos pagos que entrega el patrón al trabajador por los servicios prestados, debiendo entender dicho pago como un pago en efectivo; sin embargo, dicha afirmación podría dar pie a una contradicción, ya que con anterioridad, mencionamos algunas prestaciones que no necesariamente son pagos en efectivo a favor del trabajador, sino también en especie, tales como los servicios de comedor dentro de las empresas, prestaciones éstas que se conocen como prestaciones en especie.

Este tipo de prestaciones al igual que las antes mencionadas juegan un papel importante dentro del mundo laboral, ya que los mismos son integrantes del salario, tal y como lo menciona el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Art. 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La misma Ley Federal del Trabajo determina claramente el salario base para determinar tanto el pago de las prestaciones como el pago de la Indemnizaciones, entendiéndose éstas como los pagos que el patrón realiza para reparar un daño causado al trabajador.

1.- Prestaciones. Su pago se calcula sobre la base de la simple cuota diaria (art. 82)

2.- Indemnizaciones. Su pago debe efectuarse sobre la base diaria del salario diario integrado laboral (arts. 84 y 89).

Para sustentar los criterios antes mencionados, transcribiremos algunas resoluciones de amparo que dan base a lo antes expuesto:

AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.

El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Laboral de 1970, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base solo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 81 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero esta ya incluido el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, este se vería también incrementado con aquel, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.

Séptima Epoca, Quinta Parte

Vols. 133-138, pág. 10. Amparo directo 5438/79. Comisión Federal de Electricidad. 23 de enero de 1980. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vols. 157-162, pág. 9. Amparo directo 3436/81. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 17 de febrero de 1982. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Vols. 157-162, pág. 9. Amparo directo 7213/81. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 17 de febrero de 1982. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Vols. 169-174, pág. 9. Amparo directo 1026/82. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 10 de enero de 1983. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Vols. 169-174, pág. 9. Amparo directo 4257/82. Josefina Chávez Cerecedo. 21 de febrero de 1983. Unanimidad de 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 1985. 7ª. Epoca.

Parte V. Página: 18. Clave: Tesis 18.

SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES.

En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo con él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones como son la prima de

antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 893/93, Horacio Gutiérrez Orea. 7 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero. Véase Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados, Séptima Época 1969-1987. Tomo XVI, página 5510.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:

Semanario Judicial de la Federación 8ª. Época. Tomo XIII

Febrero de 1994. Página: 418. Clave:. Tesis.

Ahora bien, el pago de las prestaciones legales antes mencionadas podrán ser pagadas sobre la base del salario integrado y no de la simple cuota diaria, caso de pactarse en el contrato relativo. Asimismo, las prestaciones contractuales deben de cubrirse sobre la base salarial pactada por las partes, de no establecerse ésta, se pagarán conforme al salario integrado. Lo anterior, toda vez de que, ya como hemos dicho capitulos anteriores, la Ley Federal del Trabajo, contiene los mínimos derechos a favor de los trabajadores en la misma, dejando a la voluntad de las partes exceder de los mínimos establecidos de la Ley Federal del Trabajo para crear así una prestación mayor o extralegal, mismas que no pueden ser excluidas como elementos integrantes del salario por pacto contractual. Esto porque el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo expresamente ordena que se integren a la cuota diaria cualquier prestación que reciba el trabajador por su trabajo; recordando al mismo tiempo que la parte patronal puede aumentar pero no disminuir o afectar los derechos laborales mínimos de los trabajadores (arts. 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3. DIFERENCIAS ESPECÍFICAS;

De acuerdo a lo ya puntualizado en los puntos que anteceden, es decir, en cuanto a las definiciones tanto de condiciones de trabajo como de prestaciones de trabajo, sus elementos, fundamento legal, etc., podemos enunciar las siguientes diferencias específicas que los distinguen una de la otra.

a) Condición: Es la forma en que deberá prestarse el servicio pactado con anterioridad.

b) Prestación: Es la retribución y consecuencia final del servicio prestado en los términos y condiciones pactadas.

Es decir, una es consecuencia de la otra, la prestación es el resultado final de la realización de un trabajo subordinado a favor del patrón en los términos y condiciones detalladas éstas en el escrito a que se hace referencia en el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en donde tanto las condiciones de trabajo, como las prestaciones derivadas y consecuencia del servicio efectuado a favor de un patrón encuentran su fundamento legal de acuerdo por lo manifestado por el Artículo antes mencionado, como en el Artículo 24 de dicho ordenamiento legal, y que se transcriben a continuación.

ART. 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

ART. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se de terminación con la mayor precisión posible.

IV. El lugar o los lugares donde deba presentarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

De lo antes comentado apreciamos que la Ley Federal del Trabajo menciona como condición de trabajo la necesidad de incluir en el contrato la fecha de ingreso o antigüedad del trabajador.

La fecha de ingreso la consideramos como aquel día en que el trabajador inicia efectivamente a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados para otro, ya sea persona, empresa, institución, etc, sin embargo la antigüedad es aquel tiempo transcurrido en que ha venido prestando esos servicios y ello genera ciertos derechos relacionados.

No cabe duda que ambos conceptos son fácil de confundir pero para tenerlo un poco más claro podemos ejemplificarlo de la siguiente manera:

Pensemos en un trabajador que se separa de una empresa y tiempo después reingresa, dentro de las negociaciones para volver a trabajar, la empresa puede proponerle respetarle la antigüedad que ya había generado hasta su separación, entonces la antigüedad será el tiempo transcurrido desde su primer ingreso en adelante, mientras que la fecha de ingreso será aquella fecha en la que regresó o se reincorporó a trabajar.

Lo anterior se debe a que el patrón tiene ciertas obligaciones fiscales (como el IMSS) que están estrechamente relacionadas y calculadas respecto de la fecha de ingreso, mientras que la antigüedad es en beneficio del trabajador que podrá seguir gozando de los derechos inherentes a ésta sin tener que volver a generarlos desde el principio como en el caso de vacaciones, prima de antigüedad en caso de separación o aquellos beneficios que contemple su contrato individual y/o colectivo de trabajo.

Por lo anterior es que consideramos que la antigüedad es necesariamente una condición trabajo que tiene efectos en las prestaciones de los trabajadores y que por tanto es importante señalar en el contrato la fecha de ingreso real y la antigüedad que se le reconozca, en su caso.

CAPITULO IV.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

En el presente capítulo nos referiremos al procedimiento ordinario laboral que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando necesario hacer hincapié en la diferenciación entre dos conceptos que comúnmente nos confunden, esto es lo que jurídicamente se entiende por proceso y lo que por procedimiento.

La diferencia exacta entre esos dos conceptos ha sido a través de la historia del derecho procesal un tema muy debatido que aún, en nuestros días, es tema de controversia, sin embargo para tratar de entenderlo citamos al maestro Rafael de Pina, quien nos dice que como proceso debemos entender "como el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente"³⁰.

Por procedimiento entendemos que es el conjunto de formalidades a que están sujetos las diferentes fases del proceso. Siendo así, podemos resumir que mientras el proceso es sinónimo de juicio, procedimiento lo es de enjuiciamiento.

Laboralmente el procedimiento ordinario se origina cuando se han dado los supuestos que suponen el derecho de ejercitar la acción ante la autoridad encargada de tutelarlos y dirimir la controversia en cuestión, es decir, ante la Junta de Conciliación.

³⁰ DE PINA RAFAEL, "Diccionario de Derecho". Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

Uno de los supuestos que se deben dar para solicitar la intervención de esa autoridad es el despido injustificado que supone el derecho de un trabajador de ejercer la acción de indemnización para el pago de ella y que se contempla en el apartado A del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o bien la reinstalación en el empleo que venía desempeñando. La acción de indemnización trae aparejada la terminación de la relación de trabajo con su patrón mientras que la reinstalación derivada también de un despido injustificado implica la solicitud del trabajador de regresar a su empleo como lo venía laborando más el pago de ciertas.

Otro supuesto que da origen a éste procedimiento es la solicitud que hace el trabajador de rescisión de su contrato de trabajo cuando por causas imputables al patrón, es decir por la violación grave a ciertos derechos del trabajador y que se contemplan el artículo 51 de la Ley Federal de trabajo, por último otra manera de dar inicio al procedimiento ordinario laboral es por el reclamo de pago de ciertas prestaciones que el patrón no ha respetado.

En el presente capítulo nos enfocaremos a los dos primeros supuestos que son los que se relacionan con el tema del presente trabajo, es decir, al procedimiento que se origina cuando el trabajador alega un despido injustificado y para ello es necesario comentar lo más claro posible las etapas del procedimiento laboral que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, específicamente los conflictos individuales que son el caso concreto que nos ocupa en el presente estudio, nos referiremos a la audiencia de Conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, al desahogo de las mismas, a la etapa de alegatos, y al acto culminante del proceso que es el laudo y al procedimiento de ejecución.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la unidad receptora de la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe de acordar la radicación de la demanda, y señalar y hora dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda para que tenga lugar la audiencia de Ley, es decir, de Conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En el acuerdo de radicación de la demanda, la autoridad ordena notificar y emplazar a juicio al demandado, corriéndole traslado de la copia de la demandada, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha señalada de la audiencia de Ley, de acuerdo a lo establecido por el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.- ETAPA DE CONCILIACION

Por la conciliación entendemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos que estaban opuestos entre sí. Entendiendo de tal forma la conciliación, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la Ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal.

La Organización Internacional del Trabajo ha definido a ésta conciliación como "una práctica consistente en solicitar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencia y llegar a una transición amistosa o una solución adoptada en común acuerdo."³¹

³¹ BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, "Derecho Procesal del Trabajo". 1a Edición, Editorial Trillas, México 1989, Pag. 136.

La conciliación se convierte en la fase inicial del procedimiento laboral, desarrollándose de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La Junta intervendrá a la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegan a un arreglo se dará por terminado el conflicto.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y, la Junta, por una sola vez la suspenderá y fijará la reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V.- De no haber concurrido las partes, se les tendrá por inconformes a todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (art. 876 de la actual Ley Federal del Trabajo).

Es importante hacer notar que en la etapa de Conciliación, no existe obligación alguna de rendir pruebas, de reconocer o negar hecho alguno, sino muy por el contrario, el objetivo es el buscar el entendimiento directo y amigable de las partes bajo la orientación del

funcionario que conoce del difirendo mediante el diálogo. En caso contrario que el intercambio de propuestas y contrapropuestas no culminase en un acuerdo conciliatorio, se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

“El maestro Krotshin nos dice que la diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera es el método que encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador encuentre las solución del conflicto y solucionen, mediante un acuerdo sus relaciones intergrupales. En cambio el arbitraje, suple el entendimiento o la buena disposición del conflicto, que proviene de un tercero.”³²

Podemos concluir que el objeto de la Conciliación, fase inicial del procedimiento laboral es el alcanzar el acuerdo convencional de las partes y no la determinación en sí de quien tiene o no la razón.

4.2.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Por demanda entendemos toda y cada una de las peticiones formuladas por el demandante al tribunal, para que ésta emita una resolución contra el demandado, con el fin de que se declare, reconozca o proteja un derecho, esto es que la demanda es el primer acto procesal que se realiza para que intervenga el tribunal y tutele ese derecho que puede ser propio o ajeno y la persona que solicita esta intervención es llamada “actor” dentro del procedimiento, mientras que el demandado es la parte en contrario, es decir, la persona en contra de la cual el actor solicita le sea declarado ese derecho.

³² Idem.

Dentro de la parte integral de la demanda, la misma deberá contener los siguientes requisitos:

I.- Autoridad a la que se dirige el escrito de demanda.

II.- Nombre y domicilio del actor.

III.- Nombre y domicilio del demandado.

IV.- La cosa demandada, designándola con exactitud (prestaciones).

V.- Hechos en que se funde, explicándolos claramente.

VI.- Fundamento legal para ejercitar la acción.

VII.- La petición en términos claros y concretos.

El primer punto de estos requisitos está enfocado a mencionar el tribunal ante el cual se presenta el escrito, esto es la Junta de conciliación y Arbitraje a la que nos dirigimos.

Por cuanto hace al nombre y domicilio del actor, tiene por objeto establecer con precisión quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin si tiene capacidad de promover el juicio.

La designación del demandado, es de importancia clara. Ya que se podrá saber en contra de quién se ha dirigido la acción, determinar su capacidad y establecer la competencia de la Junta que deba conocer el juicio. El domicilio es indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado, así como para hacerle sabedor mediante el emplazamiento que existe una demanda en su contra en la que se consigna el pago y cumplimiento de diversas prestaciones y acciones.

La demanda deberá contener una relación breve de lo que se pide, es decir, el pago o cumplimiento de las prestaciones que se demandan, mediante una relación de hechos, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente, cuando como y donde ocurrió el hecho generados de la demanda. Este punto es de suma importancia, ya que el tribunal conocedor de la demanda conocerá el objeto y las prestaciones del actor, y solo así podrá dictarse un laudo congruente con tales prestaciones.

El fundamento jurídico, consiste en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citan los artículos que fueran transgredidos por el demandado, así como aquellos que garanticen el derecho al reclamo.

Por último, debe de sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demandada.

La contestación a la demanda, es el acto mediante el cual el demandado ofrece sus excepciones y defensas a efecto de responder a las razones que de hecho y de derecho hace el actor en su demanda, a fin de aclarar la situación jurídica discutida.

La contestación de la demanda constituye una pieza esencial del proceso laboral, ya que traba la litis e integra la relación jurídico procesal iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional. En caso de que el demandado no de contestación a la demanda interpuesta en su contra, el mismo silencio o inactividad del demandado deberá tenerse como una contestación ficta, es decir, que tenga ciertas las afirmaciones del actor salvo prueba en contrario, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

El demandado al momento de dar contestación a la demanda interpuesta en su contra, el mismo puede asumir diversas posiciones respecto a ella como:

1.- Allanarse (acreditar las acciones del actor).

2.- Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.

3.- Oponerse al proceso mediante las excepciones procesales o substanciales. Procesales, todas aquellas en las que se aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales. Sustantivas o de fondo, aquellas en las que se hacen argumentando al tribunal los hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

La contestación de la demanda podrá ser oral o por escrito, pero siempre y en todo caso debe de ser ratificada por el propio demandado en cualquiera de las circunstancias. Toda contestación deberá contener y observar:

a) La nominación del tribunal ante el cuál se somete el nombre y domicilio del demandado para oír y recibir notificaciones y la referencia al escrito de demanda, al cuál ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.

b) Una parte de los hechos, en la que el demandado deba referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que al no referirse a alguno de ellos, implica la aceptación del mismo.

c) La parte de derecho, en la que el demandado debe fundamentar su respuesta, apoyándolo en el articulado correspondiente a la Ley Federal del Trabajo.

d) Los puntos petitorios, en que se hace una síntesis de la petición concreta del demandado ante el tribunal.

Las consecuencias de la contestación de la demanda, es que el demandado asume su posición en el juicio, aceptándola u oponiéndose parcial o totalmente a la misma, se fija la integración de la litis, y se convierte parte en el juicio, caso contrario se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo a falta de comparecencia del demandado a la audiencia de Ley.

Una vez declarados los conceptos de la demanda, así como los efectos que produce la contestación a la misma, con sus consecuencias jurídicas, así como analizados los requisitos que debe contener tanto el escrito de demanda como la contestación a la

misma, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece que la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo establecido por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, dicha audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece en el periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; caso contrario si el demandado no comparece, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en su demanda.

En base a las normas antes mencionadas en que se desarrolla la etapa de demanda y excepciones, nos enfocaremos en especial a la fracción III del artículo 878 del ordenamiento legal antes mencionado, toda vez de que ésta fracción pretende que el demandado al oponer sus defensas, la cual en el caso que nos ocupa, es la relacionada con un despido injustificado y ésta podrá versar básicamente en alegar que el actor renunció voluntariamente, abandonó su trabajo, le fue rescindido por alguna de las causales que contempla el artículo 47 de la Ley de la materia, la rescindió él etc., pudiendo argumentar el demandado su buena fe en continuar con la relación de trabajo ofreciendo al trabajador su empleo en los mismo términos y condiciones en que lo ha venido haciendo y es en ésta misma etapa donde la parte demandada deberá oponer también sus excepciones. En éste momento, es decir, al dar contestación a la demanda, es necesario realizar el ofrecimiento de empleo o de reincorporación a su trabajo, ya que de lo contrario no sería procedente dicho ofrecimiento en vía de contrarreplica en virtud de que con anterioridad se dio contestación a la demanda quedando fijada la litis. Los efectos mediatos del ofrecimiento del empleo y el más importante es la reversión de la carga de la prueba, ya que si bien es cierto que el patrón tiene la carga de la prueba en cuanto a términos y condiciones en que se vino prestando el servicio, así como la demostrar que no existió el supuesto despido del que dice fue objeto el trabajador; al ofrecer el empleo se le exime de probar que no existió el despido injustificado que dice el actor fue objeto, quedando en éste último dicha carga probatoria, es decir, de que el mismo fue despedido de su empleo injustificadamente, toda vez de que al ofrecer el empleo al trabajador se presume la buena fe con que se conduce el patrón de continuar con la relación de trabajo. Para apoyar lo anterior, citaremos algunas de las tesis jurisprudenciales emitidas por los altos tribunales al caso concreto que nos ocupa y que a la letra dicen:

Octava Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: VII, Mayo de 1991
 Tesis: 4a./J. 7/91
 Página: 58

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

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

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

DESPIDO NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE.

Quando el patrón niega el despido injustificado que le atribuye el trabajador y decide proponerle regrese a sus labores, el momento oportuno para ofrecerle la reinstalación, no es durante la etapa de conciliación, sino en la demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio se fija la litis y el órgano laboral está en condiciones de establecer a que parte corresponde la carga de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 557/89. Enéida García de la Cruz. 8 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 144/84. José Antonio Cruz Mendoza. 24 d enero de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Fernando Vázquez García. Consultable en la página 509, Teisi 17, Informe 1986, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito.

Instancia: Tribunales Colegiado de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8a Epoca. Tomo V. Segunda Parte. Página: 565. Clave: Tesis: 51.

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

Si la parte patronal negó el despido y ofreció a los actores el trabajo en las mismas condiciones en que venía desempeñando y conforme a la Ley y además probó que los salarios que convino pagarles fueron los precisados en su contestación, es incuestionable que tal ofrecimiento debe estimarse de buena fe y por lo mismo surte el efecto de revertir la carga de la prueba, ya que a través de el la demandada no pretendió que los trabajadores regresaran con un salario menor del estipulado, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, ni intentó en suma implantación de nuevas condiciones de trabajo, por lo que a los actores correspondería demostrar que efectivamente fueron despedidos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO

Amparo directo 12/88. Rey Luis López Castro y otros. 19 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente José Angel Morales Ibarra. Secretario: Jorge Valencia Méndez.

Véase:

Tesis publicada en la página 59, Informe de 1975. Cuarta Sala.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8a época. Tomo I Segunda Parte. Página 259 Clave: Tesis:32.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, CARGA DE LA PRUEBA.

Si la parte demandada negó haber despedido al trabajador agregando que éste no se había presentado a laborar, y además ofreció de nueva cuenta el empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando, la carga de la prueba respecto del despido le atañe al trabajador, pues para que se revierta la carga de la prueba sólo se requiere que el ofrecimiento de trabajo se haga en los mismos términos y condiciones desempeñadas sin imponerse alguna circunstancia que las afecte, independientemente que el demandado oponga las defensas que considere convenientes.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 830/89. Simón Ortiz Anaya. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Lidia López Villa.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario judicial de la Federación. 8a. Epoca. Tomo V Segunda Parte. Página: 182. Clave. Tesis: 48.

DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE.

Corresponde al actor probar el despido, cuando la demandada le ofreció, en forma reiterada, su reinstalación en el trabajo, no obstante que haya señalado que éste se prestó en diferentes términos y condiciones a los que precisó el trabajador, si los propuestos se ajustan a los términos legales, con lo cual se evidencia que ese ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena fe.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 917/88. Miguel Méndez Hernández. 22 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente María Yolanda Mugica García. Secretario: Erubiel Arenas González.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario judicial de la Federación. 8a Epoca. Tomo I. Segunda Parte. Página: 253. Clave. Tesis:4.

El ofrecimiento del empleo debe ser claro y preciso, ya que del mismo en la resolución que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje, se desprenderá si dicho ofrecimiento fue hecho de buena o mala fe, a fin de poder determinar si se revierte la carga de la prueba, si existió o no el despido alegados por trabajador y condenar o no al pago de todas y cada una de las prestaciones alegadas por el actor, en consecuencia de un despido injustificado del que dice fue objeto. En consecuencia, el ofrecer el empleo en los términos y condiciones en que el trabajador lo ha venido haciendo, sin especificar ni determinar los términos y condiciones, consideramos que no es suficiente para demostrar la buena fe que se pretende; ya que para poder revertir una carga probatoria, es necesario determinar y especificar en el escrito de contestación de la demanda o en el acta en que se levante la audiencia respectiva, los términos y condiciones en que se le ofrece el empleo al actor tales como salario, categoría, jornada, antigüedad, etc.; que son los que se pactan en una relación

de trabajo, y los cuales esencialmente son los que consideramos necesarios para determinar y especificar ante un ofrecimiento de trabajo para que esta sea considerado de buena fe.

4.3.- ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Una vez ratificado el escrito inicial de demanda, y haber dado contestación a la misma por parte del demandado, se continuará con la etapa siguiente que se denomina de "Ofrecimiento y Admisión de Pruebas".

Este acto procesal consiste en la acción del actor de poner a disposición del tribunal todos los elementos necesarios para fundar y probar su acción, mismas que deberán ser relacionadas con su escrito inicial de demanda. Asimismo, el demandado pone a disposición del tribunal conocedor del conflicto las pruebas que le corresponden a fin de comprobar sus defensas y excepciones.

Podemos decir que la prueba es el resultado de la acción de probar, o bien la convicción que se crea en el juzgador respecto de la aseveración de un hecho por las partes, mientras que los medios de prueba son cosas, personas o actos a través de los cuales se llega a la convicción de los hechos aseverados por las partes.

El desahogo de esta etapa procesal de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 880 de Ley Federal del Trabajo, se rige por las siguientes normas:

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

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

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

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

Hay que hacer notar de igual forma que independientemente de las pruebas que se hayan ofrecido en ésta etapa procesal, con posterioridad a ella, la Junta podrá admitir aquellas ofrecidas por las partes que se refieran a hechos supervivientes o las que tengan relación con las tachas de los testigos. Una vez admitidas o desechadas las pruebas por la Junta, es decir, todas aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello, la autoridad emitirá un acuerdo en el que contendrá la admisión de las pruebas que hayan sido ofrecidas conforme a derecho, señalando día y hora para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes:

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

Consideramos importante hacer una breve explicación en que consiste las pruebas permitidas por la Ley Federal del Trabajo, única y exclusivamente para tener conocimiento de lo que se refiere cada una de las pruebas, así como la importancia y naturaleza de las mismas, evitando entrar al desahogo de las mismas ya que no es parte central en el tema que ocupa el presente estudio.

La prueba Confesional, resulta de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto a través de sus afirmaciones o negativas a las posiciones que se articulen, las partes manifiestan de forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.

La prueba Testimonial consiste en la presentación de personas ajenas a juicio a fin de que declaren sobre los hechos que los mismos presenciaron o a efecto de descubrir la verdad, fundamentando la razón de su dicho. Esta prueba de igual forma debe ser relacionada con los puntos en controversia.

Las Documentales ofrecidas en juicio pueden ser públicas o privadas.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Documentos Públicos, "son todos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario público investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo). Los Documentos Privados a su vez, "son todos aquellos que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior (artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo).

La prueba Pericial es aquella que versará sobre cuestionamientos relativos a alguna ciencia, técnica o arte. Los peritos deben tener conocimientos de la ciencia o técnica o arte sobre la cual deberá versar el dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

En la prueba de Inspección deberá precisar el objeto de la misma, es decir, detallar los extremos que se pretenden acreditar con la misma. Es importante además de señalar el objeto, el lugar donde deba practicarse, los períodos que abarcará la misma, así

como los documentos que deban de ser examinados. Los extremos que se pretenden acreditar, los mismos deberán ser formulados en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

La presunción de acuerdo a lo establecido por el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Las presunciones pueden ser de dos tipos. Legales: son aquellas cuando la Ley las establece expresamente. Las Humanas: son aquellas que de un hecho debidamente se deduce otro que es consecuencia de aquel.

La prueba Instrumental, no es mas que el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio (artículo 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, una vez que las partes han ofrecido sus pruebas en la audiencia señalada en el artículo 880 del precepto legal citado, la Junta deberá realizar el análisis de ellas señalando en ése mismo acuerdo las que se acepten por estar ofrecidas conforme a derecho, es decir, que estén relacionadas con los hechos en controversia y que están ofrecidas acorde con los lineamientos que la propia Ley cita, debiendo señalar dentro de los diez días hábiles siguientes el desahogo de las mismas, ordenando girar los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad y que haya solicitado el oferente, haciendo mención de los apercibimientos señalados por la Ley y dictará las medidas de prevención necesarias. Cuando por la naturaleza de las pruebas dimitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el

mismos acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Éste periodo no deberá exceder de treinta días, según lo indica el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

4.4- ETAPA DE ALEGATOS

Terminado el desahogo de todas y cada una de las pruebas que fueron admitidas por la autoridad debe procederse a la certificación por parte de la Junta de que ello se ha realizado y de que no existe prueba pendiente y de ser así, se turnan los autos a la etapa correspondiente denominada de "alegatos".

Los alegatos no son más que una exposición escrita que no tiene forma determinada por la Ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella se deriven. Alisina denomina "alegatos, de bien probado al escrito en que las partes examinan la prueba rendida en relación con los hechos afirmados de la demanda y contestación, para demostrar su exactitud o inexactitud".³³

Una vez abierta la etapa de alegatos se procederá a la formulación de los mismos, o bien en su caso las partes podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje un término prudente para su elaboración y formulación por escrito, término que no será excedente de tres días hábiles, y en el cual las partes deberán depositar su escrito de

³³ Idem.

alegatos ante la Junta correspondiente, caso contrario se tendrá por renunciado su derecho de formular los alegatos a la parte que no cumpla con dicho términos, según lo establece el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluida la etapa de alegatos, se tiene por cerrada la instrucción, turnándose los autos a dictamen a fin de que se emita la resolución correspondiente, misma que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes de acuerdo con lo establecido en el artículo 885 de la Ley de la materia, situación por la que cabe hacer mención que en la práctica no se lleva a cabo, debido a la carga de trabajo que existe hoy en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El proyecto de resolución deberá contener:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica, y en su caso de la reconvenición y contestación de la demanda.

II.- Señalamiento de los hechos controvertidos.

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

4.5.- LAUDO (SENTENCIA).

Una vez concluido el término para formular alegatos o formulados éstos, termina la fase de instrucción. Mediante la declaración correspondiente, tal y como se ha mencionado con anterioridad, abriéndose la etapa procesal más delicada, que es la de juicio. En ésta etapa se tiene pronunciación del fallo que para a fin el procedimiento y que, en materia laboral recibe el nombre de Laudo. Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo deberá contener:

- I.- Lugar, Fecha y Junta que lo pronuncie.
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- III.- Un extracto de la demanda, y de su contestación que deberá tener con claridad y concisión de las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V.- Extracto de los alegatos.
- VI.- La Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento.
- VII.- Los puntos resolutivos.

El laudo debe ser claro, preciso y congruente en la contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente. Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base para la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a la cuáles deberá de cumplirse la resolución. Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días hábiles podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del Laudo. Los laudos deben de cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en la que surtan sus efectos la notificación del mismo. Si el demandado no cumple

dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del Laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronunció. En dicho procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir tres pasos fundamentales, mismos que no se analizarán por ser un procedimiento aparte y materia de estudio más los mencionaremos, estos son:

- 1.- de requerimiento de pago;
- 2.- de embargo y
- 3.- de remate.

CAPITULO V.- ELEMENTOS ESENCIALES EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO;

Hemos analizado ya de acuerdo a los capítulos anteriores los conceptos de condiciones y prestaciones de trabajo, sus diferencias específicas, así como el objeto de la reinstalación, el momento procesal oportuno en que debe ofrecerse el empleo al trabajador, haciendo notar que es de suma importancia que dicho ofrecimiento debe realizarse en los mismos términos y condiciones en que el trabajador lo venía desempeñando hasta el día en que el mismo se dice haber sido despedido de su empleo en forma injustificada; ya que de lo contrario al modificar alguna condición de trabajo que pudiese originar un perjuicio al trabajador, el ofrecimiento de trabajo se consideraría de mala fe y en consecuencia no surtiría sus efectos legales correspondientes, sin embargo no hay que confundir el hecho de que dicho ofrecimiento se tiene que hacer en los términos en los que el actor venía prestando sus servicios con que éstos sean necesariamente los que el accionante cita en su demanda, ya que los mismos pueden ser falsos y si el patrón cuenta con los elementos necesarios para controvertirlos, especificándolos y probándolos en juicio, ese simple hecho, implica que el ofrecimiento se hizo de buena fe ya que el patrón demostró cuales eran, en realidad, los términos en que se venía recibiendo ese servicio a últimas fechas.

En el presente capítulo analizaremos los elementos que creemos debe contener el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador para que éste sea considerado de buena fe y en consecuencia pueda surtir todos los efectos legales correspondientes, siendo, el más importante la reversión de la carga probatoria dentro de un juicio ordinario laboral ante la presencia de un supuesto despido injustificado alegado por el trabajador, enfatizando, dado el tema del presente trabajo, la importancia de incluir en ellos la antigüedad del trabajador que

debidamente probada por el patrón reuniría todos esos elementos que demuestran la buena fe para que el trabajador regrese a sus labores.

Analizaremos esos elementos desde su concepto hasta su naturaleza jurídica, es decir, ya sea condición o prestación de trabajo, o en su caso tratarse de un derecho otorgado al trabajador por la Ley Federal del Trabajo por el simple transcurso del tiempo en que vino prestando sus servicios personales subordinados a favor de un patrón, como es el caso de la antigüedad, nos ayudarán a determinar que elementos son indispensables para realizar el ofrecimiento de trabajo y en especial si la antigüedad del trabajador lo es o no.

5.1. LA CATEGORÍA

Aunque la Ley Federal del Trabajo no señala concretamente la definición de la categoría de los trabajadores, podemos definir la palabra categoría como "cada uno de los grados establecidos en una profesión o carrera". Independientemente de que la propia Ley no hable ni tenga un capítulo específico de esta figura, si se encuentra en la misma su fundamento legal y por ende la existencia de dicho concepto, aunque no manejado bajo ese término, es considerada la categoría una condición para el desempeño del trabajo, tal y como lo establece la fracción III del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

Art. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener:

I.- ...

II.- ...

III.- El servicio o servicios que deban presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

Así mismo, la propia Ley en su Artículo 27 dispone que la falta de determinación del servicio que se vaya a efectuar a favor del patrón será aquel que sea compatible con la capacidad del trabajador, que a la letra dice:

Art. 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben presentarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

En este orden de ideas, la categoría o llamemos a ésta como la determinación del trabajo a realizar por el trabajador de acuerdo a las aptitudes o grados de conocimiento, o preparación para desempeñar su trabajo específico, juega un aspecto importante dentro del tema central de nuestro estudio, ya que deriva del hecho de que al momento de pactar una relación de trabajo, existe la necesidad de contratar a un trabajador que reúna las características necesarias para realizar el trabajo específico que se pretende efectuar, presumiendo de tal forma el patrón que dicho trabajador se encuentra apto para desempeñar las funciones que se le encomienden, previa la manifestación del trabajador de estar plenamente capacitado para el mismo, y que deberá estar integrado dentro del escrito a que hace mención el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo; caso contrario, daría un lugar a una acción de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, fundamentando la misma en la fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 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. En esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Sin embargo, éste no es el punto central de nuestro trabajo, sino el porqué la categoría es considerada como un elemento esencial en el ofrecimiento del trabajo, para que este surta sus efectos legales correspondiente y que ya hemos hablado en capítulos anteriores.

La determinación de las funciones o la categoría es considerada por la propia Ley una condición de trabajo, tal y como lo enunciamos con anterioridad, encontrando su fundamento legal la fracción III del Artículo 25 de dicho ordenamiento legal citado, encontrando la naturaleza del mismo en la capacidad, aptitudes, facultades, preparación o conocimientos del trabajador para poder llevar a cabo la función o trabajo que se le encomiende. El no incluir la categoría al momento de ofrecer el empleo al trabajador tendría como consecuencia un ofrecimiento hecho de mala fe, ya que no se estarían aportando los elementos necesarios para el desempeño del trabajo en los términos y condiciones en que el trabajador lo ha venido haciendo, mismas que fueron previamente establecidas dentro del contrato individual de trabajo celebrado entre el trabajador y el patrón, servicios para los cuales el trabajador declaró ser apto y si esa categoría no se precisara claramente el trabajador no sabría si se le respeta

ese servicio o funciones que desempeñaba o se le reinstalaría en cualquier otro para el cual posiblemente no este capacitado, es decir, sería una oscuridad absoluta en relación a las funciones que desempeñaría al reincorporarse a sus labores. En tal sentido, y si no se precisa claramente la categoría ofrecida, dicho ofrecimiento es de mala fe, toda vez de que al no establecer o determinar las funciones o la categoría en que ha venido desempeñando su trabajo, le causa a éste un perjuicio en cuanto a la imposibilidad de que el mismo desempeñe su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo ha venido haciendo, es decir, altera las condiciones de trabajo en que se pactó la prestación del servicio, independientemente de la aceptación o no del trabajador de reincorporarse o no al desempeño normal de sus funciones.

Para apoyar lo antes expuesto, transcribiremos diversos criterios emitidos por los altos tribunales de amparo:

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

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 355/95.- Maquiladora de Pieles de Calidad, S.A. de C.V.- 8 de junio de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ramiro Barajas Plascencia-Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 9ª. Época. Tomo II. Diciembre de 1995. Página: 545. Clave: IV. 3º. Tesis: 19 L.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES PERO CONTROVIRTIENDO LA CATEGORÍA SIN QUE LA ACREDITE EL PATRÓN. NO PROCEDE LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRA DEL TRABAJADOR.

Cuando el trabajador en su demanda sostiene tener determinada categoría y el patrón al contestar la demanda, niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones, pero se advierte que es con una categoría inferior a la señalada por el trabajador, sin que la acredite en el juicio, el ofrecimiento del trabajo debe considerarse de mala fe, en razón de que pretende modificarse en perjuicio del actor, las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, pretende que se reincorpore al trabajo pero con una categoría inferior, implantando desde luego nuevas condiciones de trabajo, y por tanto, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 136/93. Jorge Alberto Casso de los Santos, 25 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Casto Ambrosio Domínguez Bermúdez.

Instancia: Tribunales colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación 8ª. Época. Tomo XII Octubre de 1993. Página: 456. Clave: Tesis.

De lo anterior se desprende la importancia de señalar la categoría del trabajador o en su caso determinar lo más específico posible las funciones que el trabajador desempeñe en su trabajo, tal y como lo ha venido haciendo en el momento procesal en que se le ofrezca al mismo reincorporarse al desempeño normal de sus funciones, para que operen los efectos legales a que haya lugar dicho ofrecimiento de trabajo.

Consideramos importante como elemento ofrecimiento de trabajo el incluir la categoría ya que la misma no sólo implica un grado jerárquico en determinado centro de trabajo, sino que además repercute en la asignación del salario tomando en cuenta el principio de que "a trabajo igual corresponde salario igual" y porque la misma implica también una función social y de conocimientos con los que una persona cuenta y que le servirá de base para contratarse en un futuro de acuerdo a la misma.

5.2. EL DOMICILIO

El domicilio de una persona física es el lugar en donde reside con el propósito de establecerse en él; a falta de éste, el lugar en que tiene el principal asiento de sus negocios; y a falta de uno y otro, el lugar en que se halle, de acuerdo al Artículo 29 del Código Civil. El domicilio de las personas morales es el lugar donde se encuentra establecida su administración.

El concepto jurídico comprende dos elementos: uno objetivo y el otro subjetivo. El primero está constituido por la residencia de una persona en un lugar determinado, y el segundo por el propósito de dicha persona de radicarse en ese lugar. La ley presupone que se conjunta estos dos elementos cuando una persona reside por más de seis meses en ese lugar. La ley utiliza indistintamente los conceptos de domicilio y población como sinónimos dando lugar a varias confusiones. Si bien en la mayoría de los casos utiliza el concepto de domicilio para referirse a la morada o casa (p e., el domicilio conyugal), en otros lo utiliza para hablar de la población (p. E., el domicilio de los sentenciados). Galindo Garfias para aclarar estas confusiones, afirma que "cuando la ley alude al domicilio como la casa habitación de una persona, implícitamente se refiere a la población donde se encuentra ubicada esa casa".

Este atributo de las personas tiene por objeto:

a) determinar el lugar para recibir todo tipo de notificaciones y emplazamientos (<a.> 117 <CPC>);

b) precisar el lugar donde debe cumplir sus obligaciones (<aa.> 34 y 2028 <CC>);

c) fijar la competencia del juez (<a.> 156 <frs.> V a XII <CPC>;

d) establecer el lugar en donde deben realizarse determinados actos del estado civil, y

e) realizar la centralización de los bienes en caso de juicios universales-quebra, concurso, herencia- (<aa.> 157 y 739 <CPC>).

Existen varios tipos de domicilio:

a) real es aquel en que radica una persona con el propósito de establecerse en el (<a.> 29 <CC>);

b) legal, es aquel que la ley señala como lugar para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones aunque de hecho no se encuentre allí presente (<aa.> 31 y 32 <CC>);

c) voluntario es aquel que surge cuando una persona, a pesar de residir en un lugar por más de seis meses, desea conservar su domicilio anterior, para ello debe hacer la declaración correspondiente dentro del término de 15 días, tanto a la autoridad municipal de su residencia anterior como a la de la nueva;

d) convencional, es el lugar que una persona señala para el cumplimiento de determinadas obligaciones (<a.> 34 <CC>), y de origen que se refiere al lugar en donde se ha nacido.

De acuerdo a lo antes mencionado, el domicilio juega un papel importante dentro de la materia laboral, en virtud de que es en el mismo en el que se llevan a cabo el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, tal es el caso de la determinación del lugar o los lugares en donde deberá presentarse el servicio, de acuerdo a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo éste que hace mención del escrito en que consten las condiciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dentro del Título Tercero denominado Condiciones de Trabajo, no hace mención alguna sobre el domicilio, lo anterior suponemos que en realidad no se considera como una condición de trabajo propiamente, debido a la diversidad de tipos de trabajos y la naturaleza de los mismos, ya que pueden desempeñarse en diversos lugares, aunque en el escrito en que se pacte la relación de trabajo se deberá mencionar el domicilio del patrón, siendo éste el domicilio ya sea donde tenga el principal asiento de sus negocios, o el de su domicilio particular ya sea en el caso de los trabajadores domésticos, esto a efecto de poder determinar un domicilio en el cual pueda exigirse el cumplimiento de una obligación.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, determina de igual forma las obligaciones que deben cumplirse por parte del patrón cuando se encuentre el supuesto de trabajadores que presten sus servicios fuera del territorio nacional, señalando las normas a

seguir de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 28 de dicho ordenamiento legal, y que a la letra dice:

Art. 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a). Los requisitos señalados en el artículo 25.

b). Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Dichas normas no pueden considerarse como condiciones de trabajo, ya que la misma Ley las enuncia como obligaciones que debe cumplir el patrón; a falta de cumplimiento de alguna de estas obligaciones, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste e indemnizarlo en los términos que marca la propia Ley. Así mismo, la Ley Federal del Trabajo, dispone ciertas normas que deben cumplirse para aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro del territorio nacional, de acuerdo lo dispuesto en el Artículo 30 de dicho ordenamiento legal.

Art. 30. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

De acuerdo a lo enunciado en los artículos anteriores, se desprende que el domicilio no comprende una condición de trabajo, sino más bien una obligación que debe cumplir el patrón cuando la prestación del servicio se encuadre dentro de los supuestos señalados por dichos artículos; ya sea la prestación del servicio fuera del territorio Nacional o dentro de éste, siempre y cuando no exceda más de 100 Km. De distancia entre la residencia del trabajador y el centro de trabajo, por lo que consideramos que el domicilio no es un elemento esencial en el ofrecimiento de trabajo, ya que el mismo no es factor determinante para la prestación del servicio.

5.3. JORNADA DE TRABAJO

En el capítulo anterior, y de acuerdo al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

De acuerdo al Artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

ART. 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal 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:

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

En este caso, tal y como lo enuncia el Artículo antes transcrito, corresponde al patrón acreditar la jornada de trabajo con la cual el trabajador ha venido prestando sus servicios subordinados a favor de este, obligación ésta, toda vez de que el patrón tiene la obligación de conservar todos aquellos documentos relativos a la relación de trabajo en los cuales se contengan los términos y condiciones en que se ha venido prestando el trabajo; por lo que al entenderse como condiciones de trabajo como un conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación de trabajo, corresponde al patrón acreditar las mismas en caso de controversia, y en su caso, justificar la afirmación realizada por el mismo, de lo contrario, el ofrecimiento de trabajo sería considerado de mala fe, en virtud de que al no haber demostrado las condiciones de trabajo en que se ha venido realizando la prestación del trabajo, traería como consecuencia una alteración en las mismas, y para apoyar lo anterior se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial que a la letra dice:

DESPIDO, NEGATIVA DEL . Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA LA JORNADA DE TRABAJO.

Es incorrecta la determinación de la junta laboral al estimar que la reversión de la carga de la prueba correspondía al actor sólo porque la demandada negaba la jornada de trabajo mencionada por aquél y agregaba que dicha jornada estaba

ajustada a la legal e inclusive ofrecía la reanudación de labores en los mismos términos en que se venía desempeñando; porque la carga probatoria correspondía a la empleadora por tener en su poder los documentos respectivos conforme lo dispone el artículo 784 de la ley de la materia, y en segundo lugar porque no es suficiente que baste la oferta de trabajo en los mismos términos en que se desarrollaba, para revertir el débito probatorio al actor; sino que es menester como se dijo, que la empleadora compruebe la jornada laboral.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 523/89. Antonio Martínez Negrete. 7 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente; Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 568/91. Jorge Alberto Herrera Rubio, 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 183/92. Mario Alberto Reyna Lujano. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 304/92. Gilberto Jesús Bravo Juárez. 24 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 319/92. Juan José Sierra Aguirre. 1º de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Número 59 Noviembre de 1992. Página: 65. Clave IV. 3º. Tesis: J/15

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE MALA FE SI SE MODIFICAN SUS CONDICIONES. (CAMBIO DE HORARIO).

Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral, y si el patrón ofrece la reinstalación al trabajador alegando un distinto horario de labores del mencionado en la demanda, pero sin justificar su afirmación, por corresponderle probar tal circunstancia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, es indiscutible que no opera la reversión de la carga de la prueba, dado que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 502/89. Ricardo Quintero Fuentes y otro. 1º. De febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintún.

Amparo Directo 258/89. Francisco Negrete Fuetes. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzún.

Amparo directo 294/88. José Antonio Avendaño Contreras. 11 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuilí Rojas.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo V. Segunda Parte. Página: 320 Clave:. Tesis: 57.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE LA JORNADA DE TRABAJO, SE CONSIDERA DE MALA FE. CARGA DE LA PRUEBA.

Si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo controvirtiendo la duración de la jornada de trabajo, sin acreditar sus afirmaciones, debe estimarse que el ofrecimiento es de mala fe, y por lo tanto, no opera la revisión de la carga de la prueba.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 295/89, Gilberto Rojas Velásquez.- 31 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretario: Cuauhtémoc González Álvarez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo IV. Segunda Parte. Página: 213. Clave:. Tesis: 15.

Ahora bien, no sólo es suficiente acreditar fehacientemente la jornada de trabajo, sino que es de suma importancia especificar detalladamente la misma, es decir, determinar con precisión tanto la hora de entrada como de salida, así como el tiempo diario intermedio a que hace mención el Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, no sólo hacer mención de los treinta minutos a que tienen derecho los trabajadores para descansar y tomar sus alimentos como mínimo, sino determinar el horario que comprende el desempeño de dicha actividad, es decir, a partir de que hora empezará a correr dicho término así como la hora en que deberá concluir dicha actividad para que los trabajadores continúen laborando. Asimismo, es necesario especificar de igual forma los días en que el trabajador prestará sus servicios, no olvidándose de lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley

Federal del Trabajo, que nos señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro; es decir, al señalar los días de trabajo se deduce que el día no mencionado será el día de descanso semanal a que tiene derecho el trabajador, quedando subsanado de tal forma dentro del ofrecimiento de trabajo las condiciones de trabajo como de jornada de trabajo como de días de descanso a que hace mención la Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero, capítulos II y III, condiciones de trabajo a que ya nos referimos en el capítulo que antecede.

En base a lo antes expuesto, y dada la importancia que representa la jornada de trabajo dentro de una relación laboral, es en consecuencia parte fundamental la determinación y especificación de la misma dentro del ofrecimiento del empleo, ya que la jornada de trabajo, representa una condición de trabajo esencial para el desempeño del mismo, en virtud de que dicha condición, señala el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios subordinados a favor de éste, y la alteración de la misma, traería como consecuencia la modificación de las condiciones en que se pactó la prestación del trabajo, señalando a continuación el siguiente criterio sustentado por los altos tribunales, y que a la letra dice:

TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. LA IMPRECISIÓN DE LA HORA DE ENTRADA Y DE SALIDA DE LA JORNADA LABORAL IMPLICA SEA DE MALA FE EL.

La manifestación el patrón, al controvertir la duración de la jornada laboral aducida por el trabajador, en el sentido de que únicamente laboraba la jornada legal de conformidad con alguna cláusula del contrato colectivo de trabajo que rige aquellas relaciones, es imprecisa en cuanto a las horas de principio y fin de la jornada diaria de trabajo, impidiendo establecer si coincide con la señalada por el actor y si se encuentra dentro de los límites legales, lo que impide considerar de buena fe el ofrecimiento del empleo, con mayor razón si la cláusula invocada señala tres turnos diferentes, el diurno, el mixto y el nocturno.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 91/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Véase: Informe 1986. Segunda Parte, página 27, tesis con el rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON LA JORNADA LEGAL. NO IMPLICA MALA FE".

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo XI, Mayo de 1993. Página: 418. Clave: IV. 2º. Tesis: 113 L.

En base a lo anterior es importante mencionar que la parte patronal, ofrecer el trabajo, lo haga respetando los días que realmente laboraba el actor y los que descansaba y sin exceder la jornada máxima legal establecida en los artículos 59, 60, 61 y 63 de la Ley Federal del Trabajo que citan:

ART. 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

ART. 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete hora y medias la mixta.

ART. 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El artículo anterior es muy importante ya que si dicho tiempo se disfruta dentro del centro de labores se considerará como efectivamente laborado y podría computar para el pago de horas extras si con él se laboran en exceso las horas indicadas por cada tipo de jornada.

Y por último transcribimos el artículo 59 que cita una excepción a las reglas antes indicadas:

ART. 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la Jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado o cualquier modalidad equivalente.

Respecto del artículo antes transcrito es importante mencionar que el mismo se refiere a que si bien es cierto el patrón debe respetar los lineamientos establecidos en el artículo 61 de la misma Ley, también es derecho de los contratantes el establecer un horario que exceda esos lineamientos, siempre y cuando se respeten las 48, 45 y 42 horas semanales, dependiendo de que sea jornada diurna, mixta o nocturna, con la finalidad de que el trabajador descansa la tarde del sábado o cualquier otro día o modalidad.

Lo anterior se debe a que a través del tiempo se ha dado pie a que las empresas laboren solo cinco días a la semana y se permita que los trabajadores descansen día y medio o dos en una misma semana, sin embargo hay que tener cuidado en caso de ofrecer el trabajo con esta peculiaridad ya que recientes criterios señalan que en caso de hacerlo de esa

manera, debe acreditar que tal modalidad fue convenida previamente con el trabajador y no basta solo el hecho de demostrar que así lo venía laborando el actor en últimas fechas, algunos de los criterio emitidos al respecto son los que a continuación se citan:

Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 55, Julio de 1992
 Tesis: III.T. J/27
 Página: 45

JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DE LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 14/90. Celina Israel Contreras Anzures. 9 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Esperanza Rocío Gabriel.

Amparo directo 145/90. Agustín Ocampo Araujo. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 131/92. Antonio Araiza García. 8 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Amparo directo 116/92. Ana María González Carrillo. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

Amparo directo 173/92. Enrique López García. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: VIII, Noviembre de 1991
 Página: 327

JORNADA DIURNA LEGAL DE OCHO HORAS DIARIAS, POR DISTRIBUCION EN TERMINOS DEL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si las partes conviniere en distribuir las horas de trabajo del sábado por la tarde entre los días de lunes a viernes por un tiempo más de treinta minutos del horario legal de ocho horas, ello no puede considerarse que sea una jornada inhumana o excesiva, puesto que dicha jornada fue convenida por las partes, en un caso de excepción a la duración de la jornada de trabajo que autoriza el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, lo que permite al trabajador disfrutar de un descanso mayor al disponer de la tarde del sábado y del día domingo; además de que la jornada que desarrollaron los hoy terceros perjudicados durante la semana no excede de las cuarenta y ocho horas, ya que sólo trabajan un tiempo de cuarenta y siete horas con treinta minutos, motivo por el cual, el ofrecimiento de trabajo no puede ser considerado como de mala fe.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 269/94. Constructora Kepler, S. A. de C. V. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Roberto Cantú Barajas. Secretario: José Hernández Villegas.

Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988
 Página: 363

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE BUENA FE SI EL HORARIO SE PROPONE CONFORME AL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LOS TERMINOS EN QUE VENIA DESARROLLANDOSE LA JORNADA.

Si el ofrecimiento de trabajo tiene la finalidad de que se continúe la relación laboral que está interrumpida, no debe considerarse de mala fe si se ofrece en los mismos términos y condiciones del contrato pactado, siempre y cuando no sean inferiores a los fijados por la Ley Federal del Trabajo y que no afecten los derechos que tenía reconocidos el trabajador. Por tanto, si éste laboraba diariamente con una jornada superior a las ocho horas de lunes a viernes pero inferior a cuarenta y ocho a la semana, descansando los días sábado y domingo, y en esas condiciones se le ofreció el trabajo, debe considerarse de buena fe la proposición, ya que el artículo 59 del mismo ordenamiento legal prevé que los trabajadores y patrones podrán repartir las horas de trabajo para permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, como era lo pactado en la relación de trabajo sostenida entre el actor y el demandado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9933/88. Reséndiz García Santos. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Méndiz. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Es importante citar que el ofrecer el trabajo en los términos y condiciones en que el actor lo venía desempeñando no implica que tienen que ser los que señala en su demanda, dado que normalmente los trabajadores alegan en su demanda haber laborado un horario superior al citado en dichos preceptos legales y reclaman el pago de horas extras, y el ofrecer

el trabajo debe respetarse el horario que en realidad tenía el actor sin exceder los límites comentados ya que lo contrario implica una jornada ilegal y por tanto el ofrecimiento sería de mala fe, con la consecuencia inmediata de no revertir la carga de la prueba y la condena de la acción ejercitada.

Por todo lo antes expuesto, es de considerarse que la Jornada de trabajo es un elemento esencial para el ofrecimiento del empleo, por ser ésta una condición de trabajo de suma importancia, debido a la naturaleza de la misma, ya que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios subordinados.

5.4.- SALARIO

“Salario, es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”³⁴

El salario como mencionamos en el capítulo anterior, es considerado por la Ley Federal del Trabajo como una condición de trabajo, encontrándose su fundamento legal tanto en la fracción VII del Artículo 25, así como en el capítulo V del Título III de dicho ordenamiento legal; así mismo, el salario lo consideramos de igual forma una prestación de trabajo, fundamentando lo anterior partiendo de la definición de prestación que son todos aquellos pagos que entrega el patrón al trabajador por los servicios prestados, sean éstos en cantidad o en especie, relacionando dicho concepto, con la definición que la propia Ley Federal del Trabajo menciona en el Artículo 82 que a la letra dice:

³⁴ DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit., pág 207.

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

Es decir, es el pago de un trabajo subordinado realizado a favor de un patrón.

Para los efectos de éste capítulo, así como de nuestro trabajo, consideramos el salario como una condición esencial en cualquier relación laboral, ya que el mismo tiene como objeto la protección de los principios del derecho del trabajo, tales como la protección de la vida, la salud, así como la superación económica para obtener un nivel de vida decoroso y digno para el trabajador y su familia. Al patrón le corresponde probar tanto el monto y la forma de pago de salario así como otras diversas condiciones de trabajo ya antes mencionadas tales como la jornada de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto a la fracción XII del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la fracción VI del Artículo 25 de dicho ordenamiento legal, mismo que como ya mencionamos enumera los elementos mínimos que debe contener el escrito donde contengan las condiciones de trabajo.

En base a lo anterior, establecemos pues nuestro punto de partida para considerar el salario como un elemento esencial en el ofrecimiento del empleo, primero debido a los principios del derecho del trabajo mismos que protegen la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. En segundo término, por ser la retribución máxima que el trabajador percibe por la prestación de sus servicios a favor del patrón que le permitirá alcanzar un nivel decoroso y digno para el trabajador y su familia.

Así pues, en ese orden de ideas, en el momento procesal en que el patrón ofrece al trabajador se reincorpore al desempeño normal de sus funciones tal y como lo ha venido haciendo, es decir, al momento de dar contestación a la demanda tal y como lo mencionamos en el capítulo IV, no es suficiente que dicho ofrecimiento se realice en los mismos términos y condiciones en que lo ha venido haciendo el trabajador, sino que es necesario señalar el monto del salario con el que se ofrece al trabajador se reincorpore al desempeño normal de sus funciones, ya que de lo contrario, daría a lugar una laguna en cuanto a la incertidumbre si al trabajador realmente se le va a seguir cubriendo el salario que percibía o un salario inferior al mismo, lo cual originaría un perjuicio al trabajador, trayendo como consecuencia un ofrecimiento de trabajo de mala fe, por lo que la reversión de la carga probatoria no surtiría sus efectos legales correspondientes, apoyando lo anterior el siguiente criterio sustentado por los altos tribunales, y que a la letra dice:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL SALARIO MANIFESTADO POR EL ACTOR IMPLICA MALA FE EN EL.

En aquellos casos en que la parte demandada ofrece el trabajo pero controvierte el salario manifestado por el actor, negándolo lisa y llanamente, tal ofrecimiento no puede válidamente conceptuarse de buena fe, ya que al no especificar con qué salario se ofrece el regreso a las labores, deja al trabajador en la incertidumbre de si le va a pagar o no el que venía percibiendo y el ofrecimiento debe estimarse de mala fe.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12533/95 Imprografic, S.A. de C.V.- 24 de enero de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Novales Castro.- Secretario: Leonardo Ortiz Cobos.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 9ª Época. Tomo III Junio de 1996.

Página: 884. Clave: 1.3º. T.. Tesis: 351.

En caso de controversia en cuanto al monto de salario como ya lo manifestamos con anterioridad, al patrón le corresponde acreditar el monto del mismo tal y como lo hace mención el Artículo 784 en la fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no basta afirmar que el salario que dice el trabajador venía devengando por la prestación de sus servicios es falso, sin siquiera probar cuál es el monto real y verdadero del salario que al mismo se le vino cubriendo por la prestación de sus servicios, lo que en consecuencia, traería un perjuicio de igual forma al trabajador, tal y como lo enuncia la ejecutoria sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y que a la letra dice:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRON.

Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, pero controvierte el salario y demuestra que es inferior al señalado por el actor, debe entenderse que el ofrecimiento es de buena fe porque la reincorporación ofrecida no modifica las condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la terminación de la relación de trabajo; por lo tanto, si el actor insiste en que hubo despido, se produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba y es a él a quien corresponde demostrar sus afirmaciones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 48/88.- Felipe Hernández Flores.- 15 de marzo de 1988.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Amparo directo 461/93.- Textiles Kamel Nacif, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 434/94.- José Asef Hanan Brady y otro.- 26 de octubre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.- Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 135/95.- Gustavo Aguayo Chiquito.- 5 de abril de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel.- Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 9ª Época. Tomo 1 Mayo de 1995.

Página: 250. Clave: VI. 2º. Tesis: J/4.

Cabe preguntarse, con que salario deberá de ofrecerse el empleo al trabajador, es decir, ¿con el salario base que ha venido percibiendo por la prestación de sus servicios, o deberá ofrecerse con el salario diario integrado para que el ofrecimiento del trabajo sea considerado de buena fe?. Antes de dar respuesta a dicha interrogante, es necesario determinar que entendemos por salario integrado. El Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta lo siguiente:

Art. 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

Ahora bien, la naturaleza del salario integrado así como su objeto es un tema que ha provocado mucha controversia a través del tiempo ya que en un principio fue considerado meramente indemnizatorio tal y como lo menciona el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en el que determina que dicho salario se tomará en cuenta para reparar un daño causado al trabajador, ya sea un despido injustificado, retiro justificado del trabajador, terminación injustificada de la relación de trabajo, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, etc.,

Lo anterior se debe a que nuestros altos Tribunales consideran que la integración del mismo puede variar, es decir, no todos los elementos de integración del salario son fijos, es decir, por cuanto hace a las Vacaciones, Prima Vacacional y Aguinaldo, son elementos que son plenamente determinados y fijos en cuanto al monto y cantidad que los mismos se han de cubrir y que han sido mencionados en el contrato de trabajo, y

consideraban que existen otras prestaciones que son variables y que forman parte de la integración de salario como son las comisiones pero que no siempre son fijas, ya que depende del monto del trabajo realizado por el trabajador en cuanto a las ventas efectuadas, por ejemplo; además que independientemente de lo señalado, el salario integrado tiene como finalidad el parámetro para indemnizar al trabajador para reparar un caño causado, sustentando lo anterior en base a los siguientes criterios sustentados por los altos tribunales que a continuación se transcriben:

SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES.

En los términos del Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base en el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la Indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de que habla el diverso Artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones que reclama la actora, como lo son la Prima de Antigüedad, el Aguinaldo, las Vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 28/89, Juan Carlos Sánchez Castillo. 22 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

Séptima Epoca, Volúmenes 217-228, sexta Parte, página 583.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª Epoca. Tomo IV. Segunda Parte.

Página: 494. Clave: Tesis: 150.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI EL SALARIO QUE INDICA NO ESTA INTEGRADO CON AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL, NO SE CONSIDERA DE MALA FE.

Para efectos de ofrecimiento de trabajo basta que la demandada señale que lo hace de acuerdo al salario sin que lo deba integrar el Aguinaldo, y Prima Vacacional, porque éstos conceptos únicamente integran el salario para efectos de pago de indemnizaciones, por lo que al no incluirse esas prestaciones al sueldo no puede considerarse que éste sea inferior al que realmente se percibe y que por ello el ofrecimiento de trabajo sea de mala fe.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5316/93. María de Lourdes Campos Martínez. 12 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª Época. Tomo XII. Octubre de 1993.

Página: 456. Clave: Tesis.

Sin embargo, como lo mencionamos anteriormente y tomando en cuenta los anteriores criterios, no existe duda alguna que prestaciones tales como la prima vacacional y el aguinaldo no se consideran de naturaleza indemnizatoria, criterio que era aplicado en el mismo sentido en relación con las comisiones. Bonos de logro, premios de puntualidad y asistencia, ayuda de transporte, en virtud de que no se estimaban como integrantes del salario y por tanto no era necesario precisarlas en el ofrecimiento de trabajo, sin embargo, es importante mencionar que con la evolución de nuestra materia, dichos conceptos han cambiado e incluso se han creado contradicciones de tesis que consideran que esas prestaciones si integran el salario, a saber:

Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XV, Mayo de 2002
 Tesis: 2a./J. 34/2002
 Página: 270

SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.

El premio por productividad o bono de logro de objetivo es un concepto integrador del salario, que a su vez sirve de base para cuantificar la indemnización a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, dado que conforme a lo dispuesto en el artículo 84 de dicha ley "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", e indudablemente al gozar el estímulo referido de la naturaleza de constituir una prestación que se entrega al trabajador a

cambio de su trabajo, ya que su finalidad es incentivar la productividad laboral del trabajador, se constituye en una ventaja económica en favor de éste que debe ser considerada como integradora del salario, siempre que se perciba en forma ordinaria y permanente, sin que sea obstáculo para lo anterior el hecho de que el estímulo en cuestión cuente con la característica de variabilidad, toda vez que este rasgo distintivo no es impedimento para considerarlo como parte del salario, pues el propio numeral 84 prevé como integrantes del mismo diversos conceptos que también son variables.

Contradicción de tesis 94/2001-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Segundo del Octavo Circuito, Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Segundo del Vigésimo Primer Circuito. 19 de abril de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Juan Díaz Romero. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 34/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.

Novena Epoca
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XV, Mayo de 2002
 Tesis: 2a./J. 35/2002
 Página: 270

SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.

La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en diversas ocasiones que la ayuda para transporte no debía considerarse como parte integrante del salario, porque no se trataba de una cantidad entregada como contraprestación al servicio prestado por el trabajador, ni constituía una ventaja económica pactada en su favor, sino únicamente para resarcirlo de los gastos erogados por tal concepto; sin embargo, un nuevo análisis conduce a esta Segunda Sala a abandonar dicho criterio, en virtud de que si se toma en consideración, en primer término, que tal ayuda constituye una prestación de carácter convencional que puede derivar de un contrato individual o colectivo de trabajo, cuyo objeto consiste en proporcionar al trabajador cierta cantidad de dinero para cubrir los gastos que efectúa por el traslado a su trabajo y, en segundo, que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el servicio desempeñado, se concluye que, con independencia de que a través de la ayuda para transporte se pretendan resarcir gastos extraordinarios del trabajador, dicha prestación debe considerarse parte del salario, siempre que se entregue de manera ordinaria y permanente y no esté condicionada a que se efectúen los citados gastos, esto es, que la forma en que haya sido pactada tal prestación no impida su libre disposición, pues la mencionada percepción incrementa el salario y se entrega como una contraprestación al servicio desempeñado.

Contradicción de tesis 94/2001-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Segundo del Octavo Circuito, Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Segundo del Vigésimo Primer Circuito. 19 de abril de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Juan Díaz Romero. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 35/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: XXI.2o.12 L

Página: 285

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.

De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 83/97. Empresa Control y Aplicaciones Mexicana, S.A. de C.V. 11 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Raúl Juárez Herrera. Secretaria: Griselda Guadalupe Sánchez Guzmán.

Véase:

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII-Diciembre, tesis V.1o.14 L, página 299, de rubro: "SALARIO. CASO EN QUE EL INCENTIVO POR EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD LO INTEGRA."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 269, tesis por contradicción 2a./J. 33/2002 de rubro "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 270, tesis por contradicción 2a./J. 34/2002 de rubro "SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 270, tesis por contradicción 2a./J. 35/2002 de rubro "SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."

Lo que podemos extraer de las contradicciones y ejecutoria antes transcritas es que los Tribunales actualmente consideran importante que las prestaciones como comisiones, bonos de logro de objetivos, premios de puntualidad y asistencia y ayuda de transporte efectivamente integran el salario cuando éstas fueron percibidas por el trabajador de manera ordinaria ya que incrementan el salario y ello repercute en el ritmo y tipo de vida que lleva el trabajador de acuerdo a su percepción económica total, evidentemente tomando en cuenta esos conceptos y que además esos razonamientos son la verdadera intención de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que anteriormente transcribimos.

De lo anterior podemos deducir que para determinar si el ofrecimiento fue hecho de buena fe y en consecuencia se determinará la reversión de la carga de la prueba, la Junta preponderantemente analizará la buena intención del patrón en respetar esas condiciones de trabajo y que las mismas le sean indicadas al actor al realizar el ofrecimiento para que éste se encuentre en posibilidades de conocer con certeza los términos propuestos y decidir si acepta o no la reincorporación a sus labores, por ello consideramos que actualmente no sólo es importante el señalar el salario base percibido al ofrecer el trabajo, sino también especificar las prestaciones que recibió de manera periódica ya que de otra manera se corre el riesgo de que el ofrecimiento se considere mal intencionado, para sustentar lo anterior a continuación se transcriben algunas ejecutorias en tal sentido:

Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XII, Diciembre de 2000
 Tesis: I.5o.T.196 L
 Página: 1409

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE CONTROVIERTE EL SALARIO, AL ADUCIR EL PATRÓN QUE ES UNO MENOR AL SEÑALADO POR EL EMPLEADO, MÁS COMISIONES, Y NO LO PRUEBA.

Quando el demandado alega que no separó al actor y le brinda la labor, esgrimiendo que percibía un estipendio inferior al que indicó en su escrito, más un tanto por ciento sobre ventas, le corresponde acreditarlo para que se pueda calificar la intención con que se hace, y si con las pruebas que aporta sólo demuestra el emolumento que precisó, sin patentizar los porcentajes que aseguró le remuneraba, porque no se justificaban las bases de las que se obtuvieron, es decir, cuál se aplicó a las enajenaciones y sobre qué transacciones fueron, para que de esa manera se tuviera la certeza de que el especificado por la contraria del diligente era el gaje que le retribuía y con el que se realizó la propuesta, es evidente que jamás se formuló con buen fin, y la autoridad al dejar de decretarlo de esa forma, obra inadecuadamente.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1715/2000. Ricardo Edgar Díaz Andrade. 16 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XI, Febrero de 2000
 Tesis: I.10o.T.14 L
 Página: 1089

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REQUISITOS PARA CALIFICARLO DE BUENA FE CUANDO LAS PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR SE INTEGRAN CON UN SALARIO BASE Y CON EL PAGO DE COMISIONES.

Para considerar que un ofrecimiento de trabajo es de buena fe, es necesario, en los casos en que el salario del trabajador se integra con un salario base y con el pago de comisiones, no sólo que el patrón acredite cuál es el importe del salario base y de las comisiones percibidas por el actor en el último año de servicios, sino además la base conforme a la que deben cuantificarse las aludidas comisiones, dado que sólo en este supuesto el trabajador conocerá con certeza las condiciones de trabajo con las que se le ofreció regresar a sus labores.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 1043, tesis II.T.79 L, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO Y NO SE DAN LAS BASES PARA SU CUANTIFICACIÓN."

En base a todo lo manifestado en el presente capítulo se ha determinado cuáles son los elementos necesarios para que el ofrecimiento del empleo sea considerado de buena fe y surta sus efectos legales correspondientes, haciendo hincapié que al ofrecer el empleo en los mismos términos y condiciones en que lo ha venido desempeñando, nos referimos hasta el último día en que el trabajador prestó sus servicios a favor del patrón, en virtud de que el cambio de domicilio en el que el mismo vino prestando sus servicios o la disminución del salario que el mismo venía devengando, así como la categoría que venía desempeñando, o simplemente el cambio de alguna condición de trabajo que origine un perjuicio al trabajador, es más que suficiente para considerar dicho ofrecimiento de mala fe, por lo que no solamente es necesario mencionar y ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones, sino también mencionar y especificar los mismos, resaltando muy en especial los elementos necesarios que consideramos son más que suficientes para que el ofrecimiento de trabajo sea considerado de buena fé y que han quedado determinados en el presente capítulo dada la naturaleza jurídica de dichos elementos, por ser condiciones clave y que previamente han sido pactadas para el desempeño del trabajo.

5.5. LA ANTIGÜEDAD Y NUESTRA PROPUESTA.

Entendemos por Antigüedad, "el tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo", El Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo impone la obligación al patrón de que a

todos los trabajadores a su servicio se le determine su Antigüedad; para tal efecto, se creará una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón; se formulará un cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio y se le dará publicidad dentro del centro de trabajo; para el caso de alguna objeción, la misma será atendida por la comisión resolviendo ésta dicha objeción, y en caso de persistir la misma, el trabajador podrá concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a la definición anterior, es de importancia la Antigüedad de los trabajadores en su empleo, así como la plena determinación de ésta, es decir, a partir de cuándo o en que momento se empieza a generar la misma, ya que de ésta figura, es decir, la determinación de la antigüedad del trabajador, es el punto de partida para determinar el pago y monto de diversas prestaciones, tales como las Vacaciones, la Prima Vacacional, la Prima de Antigüedad; ésta última siempre y cuando el trabajador se encuentre dentro de los supuestos a que hace mención el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La Prima de Antigüedad, nace como una prestación de trabajo, consistente en premiar con una cantidad de dinero la permanencia del trabajador en su empleo. Esta prestación puede considerarse como un beneficio que se otorga al trabajador por la estabilidad en su trabajo, mismo que se estableció para aquellos trabajadores que reunieran el requisito determinado por la Ley anterior a la vigente; contar con 15 años o más de prestación de servicios y separarse de forma voluntaria de su fuente de trabajo.

La idea de premiar a los trabajadores por su estabilidad en el empleo, se fue desfigurando, ya que los patrones, al querer evitar el pago de dicho derecho, despedían sin justificar causa alguna a los trabajadores que estuvieren por cumplir los 15 años de servicio.

Con ese antecedente tanto el legislador como la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentaron las bases para que esta figura, que en un principio se consideró un premio a la permanencia en el empleo, se convertiría en una institución genérica a la cuál se tendría derecho por el simple transcurso del tiempo.

El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo menciona los trabajadores, monto y supuestos en que se deben de encontrar los mismos para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad, y que a la letra dice:

ART. 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501;y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

La fracciones III y V del citado Artículo nos sitúa en los supuestos en que el trabajador tendrá derecho al goce de dicha prestación, es decir, si el trabajador tiene 15 años o más al servicio del patrón; si el mismo es despedido de su empleo justificada o injustificadamente; y aquellos trabajadores que se separen de su empleo en forma justificada; así como en casos de muerte del mismo. De lo anterior se desprende que si el trabajador se

retira de forma voluntaria de su empleo y no tiene 15 años o más al servicio del patrón, el mismo no se encontrará dentro de los supuestos antes mencionados por dicho Artículo, y en consecuencia, no tendrá derecho al pago de la Prima de Antigüedad.

La Antigüedad del trabajador, considerada ésta a partir del tiempo en que el mismo empieza a brindar sus servicios personalizados y subordinados a favor del patrón o empleador, tal y como mencionamos, es el punto de partida para el pago de diversas prestaciones por el simple transcurso del tiempo como la Prima de Antigüedad que de ser creada como un premio a la estabilidad en el empleo, pasó a ser una prestación que se adquiere por la simple contratación del trabajador, adquiriendo éste el derecho al pago de la misma por el transcurso del tiempo (15 años o mas al servicio del patrón) o encuadrándose dentro de los supuestos a que hace mención el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de las Vacaciones, Prima Vacacional o aguinaldo.

Lo anterior ha sido considerado por los Tribunales para emitir algunas ejecutorias que citan que el hecho de que el patrón no precise claramente la antigüedad con la que ofrece el trabajo al actor no sea un elemento importante que deba ser analizado en el ofrecimiento de trabajo, es decir que consideran que el hecho de que el patrón no demuestre a la autoridad la antigüedad de un trabajador no es un elemento que deba considerarse para determinar la buena fe de dicho ofrecimiento ya que en ese caso solo procedería el reconocimiento de la que alega el actor y la condena del pago de las diferentes primas y prestaciones que correspondan en base a ella, como se aprecia en los siguientes criterios emitidos por nuestro diversos Tribunales:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SE CONSIDERA DE BUENA FE AUNQUE SE CONTROVIERTA LA ANTIGÜEDAD.

Aún existiendo controversia respecto de la antigüedad del trabajador en el desempeño de sus labores, el ofrecimiento que se le haga para retornar a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, no puede estimarse de mala fe, dado que tal circunstancia no implica modificación alguna de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, que es lo único que podría determinar que se otorgara una calificación de tal naturaleza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 701/90, Armando Montes Espinoza. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel Alfonso Sierra Palacios.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:

Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo VII

Mayo de 1991. Página: 242. Clave:II.2º. Tesis: 48 L.

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

El ofrecimiento del trabajo no tiene el efecto de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido si el ofrecimiento del trabajo se hace en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, es decir, sin implicar alguna modificación o implantación de nuevas condiciones, por lo que debe estimarse que el ofrecimiento fue hecho de buena fe y por ende que al ser rechazado por el trabajador tuvo el efecto de arrojarle la carga de la prueba del despido que alegó, sin que obste la circunstancia de que la parte patronal haya controvertido la antigüedad alegada por el trabajador y el lugar de presentación de labores pues en cuanto a la antigüedad no constituye un modo o manera de prestar el servicio, que puede alterarse a través de la aceptación del trabajo, ni ello ocurriría por el hecho de que el trabajador preste sus servicios en el mismo lugar.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 178/87, Joel León Ontes. 29 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Amado Fuentes Chiñas.

Véase:

Jurisprudencia No. 84. Cuarta Sala, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:

Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo I

Segunda Parte. Página 257. Clave.: Tesis: 24.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Marzo de 1995

Tesis: I.6o.T. J/1

Página: 44

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

Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1096/91. Wilfrido Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo 2062/93. María Guadalupe Bureos Padrón. 1° de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 6996/94. José Manuel Rivera Corona. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 11366/94. Iris Pérez Galindo. 31 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 656/95. Max Zyman Harthur. 10 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Como podemos apreciar, ninguno de los criterios antes citados otorga importancia a la antigüedad y mucho menos la consideran un elemento indispensable en el ofrecimiento de

trabajo, sin embargo, en este trabajo intentamos analizar un poco más a fondo las repercusiones de dicha omisión, que hasta el momento no se ha tomado en cuenta.

En efecto, al haber comentado anteriormente la diferencia entre condiciones y prestaciones de trabajo nosotros consideramos que la antigüedad que se le reconozca a un trabajador debe ser un elemento que la Junta debe analizar dentro del ofrecimiento de trabajo, en virtud de que es la que indica la fecha de inicio de labores a partir de la cual se va a generar el derecho a otras prestaciones por el transcurso del tiempo a partir de ella o el reconocimiento mismo del tiempo generado al servicio del patrón con las mismas consecuencias que desde luego incluyen su derecho al pago de la prima de antigüedad cuando el trabajador se encuentre en los supuestos establecidos para gozarla, hecho que debe considerarse como elemento indispensable cuando intención del ofrecimiento del trabajo es que el actor se reincorpore para seguir gozando de los derechos que tenía antes de que fuera separado de su empleo y ello solo será certero para el trabajador cuando además de saber el salario, la categoría y la jornada que se le ofrece, también se haga de su conocimiento la antigüedad reconocida y de ser contraria a la alegada por el trabajador el patrón la demuestre por ser quien cuenta con los elementos necesarios para ello y solo así sabrá que a partir de ella sus demás derechos serán respetados al reingresar a trabajar.

La Ley Federal del Trabajo no menciona como condición de trabajo la necesidad de incluir en el contrato la fecha de ingreso o antigüedad del trabajador, como se desprende del artículo 25 de la misma, sin embargo sabemos que aunque no se tenga ese elemento, es decir, el contrato la fecha de ingreso de labores, a partir de la cual se genera la antigüedad del

trabajador puede probarse con otros medios, sin dejar de lado que el contrato es el medio idóneo, como lo cita la siguiente tesis:

Novena Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: III, Marzo de 1996
Tesis: VIII.2o.14 L
Página: 885

ANTIGÜEDAD. PRUEBAS PARA ACREDITAR LA.

El artículo 784, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, prevé: "... En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... II.- Antigüedad del trabajador...", lo que implica que podrá valerse de cualquier medio de convicción de los previstos por el diverso artículo 776 ibidem, de manera que el contrato de trabajo, no es el único medio idóneo para acreditar la antigüedad del trabajador, pues privar al gobernado-patrón de acceder o valerse de los medios de prueba, significa impedirle una adecuada y oportuna defensa infringiendo las formalidades esenciales del procedimiento y por consiguiente, la garantía de audiencia consagrada por el artículo 14, segundo párrafo, del Pacto Federal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 745/95. Raúl Cuevas Contreras. 8 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

La fecha de ingreso la apreciamos como aquel día en que el trabajador inicia efectivamente a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados para otro, ya sea persona, empresa, institución, etc., sin embargo la antigüedad es aquel tiempo transcurrido en que ha venido prestando esos servicios y ello genera ciertos derechos relacionados.

No cabe duda que ambos conceptos son fácil de confundir pero para tenerlo un poco más claro podemos ejemplificarlo de la siguiente manera:

Pensemos en un trabajador que se separa de una empresa y tiempo después reingresa, dentro de las negociaciones para volver a trabajar, la empresa puede proponerle

respetarle la antigüedad que ya había generado hasta su separación, entonces la antigüedad será el tiempo transcurrido desde su primer ingreso en adelante, mientras que la fecha de ingreso será aquella fecha en la que regresó o se reincorporó a trabajar.

Lo anterior se debe a que el patrón tiene ciertas obligaciones fiscales (como el IMSS) que están estrechamente relacionadas y calculadas respecto de la fecha de ingreso, mientras que la antigüedad es en beneficio del trabajador que podrá seguir gozando de los derechos inherentes a ésta sin tener que volver a generarlos desde le principio como en el caso de vacaciones, prima de antigüedad en caso de separación o aquellos beneficios que contemple su contrato individual y/o colectivo de trabajo.

Por lo anterior es que consideramos que la antigüedad no es necesariamente una condición trabajo ya que retomando el concepto que citamos de condiciones laborales en el capítulo III del presente trabajo, la antigüedad no es necesariamente una "forma en que deberá prestarse el servicio" pero si establece el momento a partir del cual se inician los derechos y obligaciones de los contratantes, pero tampoco es una prestación, sin embargo es un elemento importantísimo que indica el momento a partir del cual se generarán las prestaciones a que se tengan derecho en base a las condiciones preestablecidas y con el paso del tiempo cuales se irán modificando en beneficio de las partes, es decir que tiene un impacto directo en las prestaciones y por tanto el citarla en el ofrecimiento de trabajo es necesario ya que el trabajador estará conciente de las prestaciones que le corresponderán en su reincorporación y si la intención del patrón es de buena fe debe realizarse el ofrecimiento con el reconocimiento de las prestaciones que ya había generado con motivo de la antigüedad del trabajador, por ello, consideramos necesario incluir la mención de la Antigüedad que se le reconoce al trabajador en el ofrecimiento de trabajo.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES

El presente capítulo complementará en una forma práctica y funcional lo tratado en los capítulos anteriores, respecto del fondo de nuestro trabajo, es decir, sobre el ofrecimiento del empleo y la importancia de incluir en él la antigüedad que le será reconocida al actor, así como los elementos necesarios que debe de contener dicho ofrecimiento para que sea considerado de buena fe y en consecuencia produzca sus efectos legales correspondientes, partiendo desde el momento procesal en que debe ofrecerse el empleo así como los elementos que debe contener, en base a las diferentes tesis y jurisprudencias emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, que a continuación se mencionan:

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

El ofrecimiento del trabajo no tiene el efecto de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido si el ofrecimiento del trabajo se hace en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, es decir, sin implicar alguna modificación o implantación de nuevas condiciones, por lo que debe estimarse que el ofrecimiento fue hecho de buena fe y por ende que al ser rechazado por el trabajador tuvo el efecto de arrojarle la carga de la prueba del despido que alegó, sin que obste la circunstancia de que la parte patronal haya controvertido la antigüedad alegada por el trabajador y el lugar de prestación de labores pues en cuanto a la antigüedad no constituye un modo o manera de prestar el servicio, que puede alterarse a través de la aceptación del trabajo, ni ello ocurriría por el hecho de que el trabajador preste sus servicios en el mismo lugar.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 178/87. Joel León ontes. 29 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Armando Fuentes Chiñas.

Véase:

Jurisprudencia No. 84. Cuarta Sala. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985.

Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito. Fuente:

Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Época. Tomo I

Segunda Parte. Página: 257. Clave:, Tesis: 24.

En base al anterior criterio, se desprende que la antigüedad no ha sido considerada una condición o prestación de trabajo que pudiese causar un agravio al trabajador en cuanto que no es un factor que determine la prestación del servicio subordinado a favor del patrón, sin embargo dados los razonamientos planteados en el presente trabajo esperamos que la percepción de la antigüedad se analice más a fondo por que si la Junta toma como uno de los elementos importantes para calificar ofrecimiento de trabajo a la buena intención del patrón de reconocer las condiciones y prestaciones que tenía el actor antes de ser reinstalado la antigüedad, entonces, es un elemento importante que demuestra si esa buena intención existe o no por la importancia que tiene el reconocimiento de los derechos laborales adquiridos con el paso del tiempo y su estrecha relación con las diferentes prestaciones que le corresponden al trabajador.

Otros criterios que deben ser tomados en cuenta en relación al ofrecimiento de trabajo son los que a continuación se citan:

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

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 355/95.- Maquilladora de Pieles de Calidad, S.A. de C.V.- 8 de junio de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.- Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 9ª. Epoca. Tomo II. Diciembre de 1995.- Página: 545. Clave: IV. 3º.. Tesis: 19 L.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES PERO CONTROVIRTIENDO LA CATEGORÍA SIN QUE LA ACREDITE EL PATRON. NO PROCEDE LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRA DEL TRABAJADOR.

Cuando el trabajador en su demanda sostiene tener determinada categoría y el patrón al contestar la demanda, niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones, pero se advierte que es con una categoría inferior a la señalada por el trabajador, sin que la acredite en el juicio, el ofrecimiento del trabajo debe considerarse de mala fe, en razón de que pretende modificarse en perjuicio del actor, las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, pretende que se reincorpore al trabajo pero con una categoría inferior, implantando desde luego nuevas condiciones de trabajo, y por tanto, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 136/93. Jorge Alberto Casso de los Santos. 25 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Casto Ambrosio Domínguez Bermúdez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 8ª. Epoca. Tomo XII Octubre de 1993. Página: 456. Clave. Tesis:.

La categoría de acuerdo a lo antes señalado constituye un elemento esencial para la prestación del servicio a favor de un patrón, ya que la misma determina el grado de conocimiento que tiene el trabajador para desempeñar un trabajo determinado y que ha sido previamente determinada y pactado antes de la interrupción de la relación laboral.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA LA JORNADA DE TRABAJO.

Es incorrecta la determinación de la junta laboral al estimar que la reversión de la carga de la prueba correspondía al actor sólo porque la demandada negaba la

jornada de trabajo mencionada por aquél y agregaba que dicha jornada estaba ajustada a la legal e inclusive ofrecía la reanudación de labores en los mismos términos en que se venía desempeñando; porque la carga probatoria correspondía a la empleadora por tener en su poder los documentos respectivos conforme lo dispone el artículo 784 de la ley de la materia, y en segundo lugar porque no es suficiente que baste la oferta de trabajo en los mismos términos en que se desarrollaba, para revertir el débito probatorio al actor; sino que es menester como se dijo, que la empleadora compruebe la jornada laboral.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 523/89, Antonio Martínez Negrete. 7 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 568/91. Jorge Alberto Herrera Rubio. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 183/92. Mario Alberto Reyna Lujano. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 304/92. Gilberto Jesús Bravo Juárez. 24 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 319/92. Juan José Sierra Aguirre. 1º de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 8º. Epoca. Número 59 Noviembre de 1992. Página: 65.

Clave: IV. 3º. Tesis: J/15.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRON.

Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, pero controvierte el salario y demuestra que es inferior al señalado por el actor, debe entenderse que el ofrecimiento es de buena fe porque la reincorporación ofrecida no modifica las condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la terminación de la relación de trabajo; por lo tanto, si el actor insiste en que hubo despido, se produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba y es a él a quien corresponde demostrar sus afirmaciones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 48/88.- Felipe Hernández Flores.- 15 de marzo de 1988.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 358/92.- Líneas Unidas del Sureste, Puebla Tepexi, Petialcingo, Acatlán y Anexas, S.A. de C.V.- 10 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Amparo directo 461/93.- Textiles Kamel Nacif, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto Gonzalez Alvarez.

Amparo directo 434/94.- José Asef Hanan Brady y otro.- 26 de octubre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Clementina Ramirez Moguel Goyzueta.- Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 135/95.- Gustavo Aguayo Chiquito.- 5 de abril de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel.- Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 9ª Época. Tomo I Mayo de 1995.

Página: 250. Clave: VI. 2º. Tesis: J/4.

Este criterio ha integrado la Jurisprudencia VI.2º. J/4, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Mayo de 1995, página 250.

De la misma forma al igual que la categoría, tanto la jornada de labores como el salario, son elementos esenciales de toda relación laboral, ya que de las mismas se desprenden tanto el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón como la cantidad que se acordó recibiría el trabajador por la prestación de sus servicios, elementos que de de controvertirse y no acreditarse provocaría un ofrecimiento del empleo de mala fe.

También es claro que siempre que el patrón controvierta alguna de las condiciones de trabajo que alega el actor en su demanda es obligación suya el probarlo, sin embargo es importante también resaltar que el momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento es en la etapa de Demanda y Excepciones dentro de la cual la réplica y contrarréplica que hagan las partes, en su caso, debe ser considerada también por la Junta

para el análisis de la conclusión de la litis, de la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo y demás elementos necesarios para emitir la resolución correspondiente como se menciona en la siguiente Jurisprudencia:

Octava Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 69, Septiembre de 1993
 Tesis: 4a./J. 30/93
 Página: 17

REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo.

Contradicción de tesis 11/91. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 31 de mayo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Nota: Esta tesis 30/93 publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 67 (julio 93), pág. 13 a petición de la Sala se vuelve a publicar con correcciones que envía.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE.

Cuando el patrón niega el despido injustificado que le atribuye el trabajador y decide proponerle regrese a sus labores, el momento oportuno para ofrecerle la reinstalación, no es durante la etapa de conciliación, sino en la de demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio se fija la litis y el órgano laboral está en condiciones de establecer a que parte corresponde la carga de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 557/89. Enéida García de la Cruz. 8 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Juan García Orozco.

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

Finalmente es importante recalcar que el ofrecimiento del empleo debe hacerse con los elementos esenciales correctos para que éste sea considerado de buena fe, ya que esto es el punto de partida para la buena defensa de un juicio ordinario laboral originado por un supuesto despido injustificado.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo, al ser un derecho relativamente nuevo en nuestro país se encuentra en la necesidad de ser reformado como cualquier otra rama del derecho, con el objetivo de crear nuevas normas que vayan de acuerdo con el entorno social, económico y político, en miras de un futuro próximo más justo.

2.- Un trabajador que ha sido despedido injustificadamente puede demandar de su patrón el pago de la Indemnización Constitucional o reinstalación más sus prestaciones y el pago de salarios caídos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- El patrón que ha sido demandado por un supuesto despido injustificado puede ofrecer al accionante la reincorporación al empleo que gozaba, hecho al que comúnmente se le conoce como "ofrecimiento de trabajo".

4.- El ofrecimiento de trabajo debe realizarse claramente en la etapa de demanda y excepciones, es decir cuando se de contestación a la demanda.

5.- En nuestros días las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que dicho ofrecimiento debe hacerse en el momento antes citado y debe indicarse claramente la categoría, horario y salario que el actor gozará una vez se reincorpora a sus labores para que dicho ofrecimiento sea considerado de buena fe por parte de la autoridad y surta sus efectos legales correspondientes.

6.- El patrón tiene la obligación de acreditar que las condiciones de trabajo con las que ofrece el empleo al actor son las que verdaderamente gozaba éste antes de que se separara de su empleo para que dicho ofrecimiento sea considerado de buena fe.

7.- La categoría, el salario y el horario indiscutiblemente son elementos importantes que deben especificarse claramente al momento de ofrecer el trabajo pues son bases de las cuales se desprenden las condiciones con la que el trabajador prestará sus servicios y el patrón los recibirá aunado a sus mutuos derechos y obligaciones.

8.- La Antigüedad indica el momento a partir del cual se generan las prestaciones a que se tengan derecho en base a las condiciones preestablecidas y con el paso del tiempo cuales y como se irán modificando en beneficio principalmente del trabajador.

9.- En virtud de que la Antigüedad ha modificado con el paso tiempo las prestaciones adquiridas por el trabajador hasta el momento en que fue separado de su empleo por un posible despido injustificado, es necesario que ésta se especifique claramente en el ofrecimiento del trabajo para que el demandante sepa que los derechos que generó le están siendo respetados.

10.- La Antigüedad debe ser considerada como otro elemento esencial del ofrecimiento del trabajo dentro del juicio ordinario laboral que debe ser probado por el patrón para que se considere que el ofrecimiento de trabajo que hizo es de buena fe y entonces se genere la reversión de la carga de la prueba al trabajador en relación al despido injustificado del que dice fue objeto.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Bermúdez Cisneros Miguel
"Derecho Procesal del Trabajo"
1ª Edición, Editorial Trillas,
México, 1989.
- 2.- De Buen Lozano, Néstor
"Derecho del Trabajo"
Tomo II, 1ª Edición, Editorial
Porrúa, México 1983.
- 3.- Buen Lozano, Néstor De
"Derecho Procesal del Trabajo"
1ª edición, Editorial Porrúa.
México, 1983.
- 4.- Cabanellas, Guillermo
"Introducción al Derecho Laboral"
Tomo II, Editorial Libreros,
Buenos Aires, 1960.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar
"Lecciones de Derecho Laboral"
7ª Edición, Editorial Trillas,
México, 1992.
- 6.- Córdova Romero, Francisco
"Derecho Procesal del Trabajo"
Cárdenas Editor y Distribuidor.
- 7.- De la Cueva, Mario
"Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I, 1ª Edición Editorial
Porrúa, México, 1954.
- 8.- De la Cueva, Mario
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
1ª Edición, Editorial Porrúa,
México, 1972.
- 9.- De la Cueva, Mario
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I, 8ª Edición Editorial
Porrúa, México, 1982.

- 10.- De Pina, Rafael y otro.
"Diccionario de Derecho"
Vigésima Edición, Editorial
Porrúa, México, 1994.
- 11.- Devali, Mario
"Lineamientos del Derecho del Trabajo"
Editorial Omeba, 1965.
- 12.- Díaz de León, Marco Antonio
"La Prueba en el Proceso Laboral"
Tomos I y II, Editorial Porrúa.
- 13.- García Oviedo, Carlos
"Derecho Social",
2ª Edición, Editorial de Palma,
Madrid, 1979.
- 14.- Guerrero, Euquerio
"Manual de Derecho del Trabajo"
11ª edición, Editorial Porrúa
- 15.- Muñoz, Ramón Roberto
"Derecho del Trabajo"
Tomo II, 1ª Edición, Editorial
Porrúa, México, 1983.
- 16.- Pérez Botija, Eugenio
"Curso del Derecho del Trabajo"
Edición única, Editorial de Palma,
Madrid, 1978.
- 17.- Ramírez Fonseca, Francisco
"Condiciones de Trabajo"
2ª Edición, Editorial Pac.
- 18.- Ramos, Eusebio
"Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo"
Cárdenas Editor y Distribuidor
- 19.- Rojina Villegas Rafael
"Compendio de Derecho Civil"
Editorial Porrúa,
México, 1990.
- 20.- Rubio, Valentín
"Manual Práctico Laboral"
Editorial Cangallo

Legislaciones y otras fuentes:

Ley Federal del Trabajo.

Código Civil para el Distrito Federal

Código Procesal Civil para el Distrito Federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación, Cuarta Sala, épocas sexta, séptima, octava y novena.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.