

884609



ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS JURIDICAS

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

DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :

GABRIELA MORENO MIRANDA

ASESOR DE TESIS: LIC. JOSÉ MIGUEL GONZÁLEZ SÁNCHEZ
REVISOR DE TESIS: LIC. GIL MARCELINO AGUILAR FERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios, quien me permite crecer y seguir adelante, por el privilegio de la vida y la superación, gracias por las tres cosas maravillosas que me otorgaste las cuales me hacen un ser libre en espíritu y materia: vida, fe y sabiduría; pero sobre todo por tener con quien compartir esta alegría, por estar siempre conmigo y escuchar mis oraciones, gracias.

A mi Madre, por la vida, los desvelos, por el gran amor y sabios consejos, por inculcarme el espíritu de lucha de la superación profesional y enseñarme a reñir por lo que se desea, sus enseñanzas y ejemplo me han llenado de valores, es y será ella la fuente de inspiración para seguir superándome, gracias a su interés y ayuda ha sido posible lo que hoy culmina, por ser mi amiga, todas las gracias!

A mi Padre, con cariño y eterna veneración, quien además de infundirme el amor por el Derecho es mi mas alto ejemplo de disciplina, honestidad, amor al trabajo e impulso a la superación, quien igualmente me enseñó que a través del esfuerzo se logra el triunfo, espero algún día poder emular sus pasos como abogado y profesionalista, gracias papá!

A mi Hermana Montse, por la sincera y estimulante amistad, gracias por el apoyo, la motivación, por escucharme, por caminar a mi lado desde la infancia y recorrer juntas todos los tiempos, por eso mil gracias amiga incondicional.

A mis Hermanos Maria Fernanda y Héctor Armando, a estos dos ángeles les deseo efusivamente les sirva de estímulo la presente, para que en un futuro realicen los más caros anhelos y logren la meta deseada, sigan su camino encomendado, siempre encontrarán en mí el apoyo para lograr su ideal, animo corazones! y mucha suerte!

A ti Rodrigo, por el amor, la comprensión, el apoyo sentimental y moral, por el aliciente a la superación, gracias por lo que vivimos a diario, por dar luz a mi vida, por tener la fortuna de contar contigo, por lo que eres y me brindas, simplemente gracias cielo por ayudarme en este sueño y ser parte de él, Te Amo.

Al Licenciado Federico Jorge Anaya Ojeda, quien me infundo el interés a la materia, por su gran calidad humana y profesional, porque a través del conocimiento y experiencia brindado fue posible la realización de este trabajo, por el apoyo y tiempo que me ha dedicado, incondicionalmente: mi admiración y respeto siempre.

A la Escuela Superior de Ciencias Jurídicas, por haber sido mi casa durante estos cinco años de estancia, por haberme acogido en su corazón y en sus aulas, de quien eternamente estaré agradecida por la hospitalidad y el cobijo de sabiduría recibida.

A mis maestros López Salinas, Acosta Romero, Anaya Ojeda, Tello Escamilla, González Sánchez, Mandujano Rubio, Tenopala, por ser los pioneros de mi educación profesional.

A todos mis amigos por el afecto, exaltación y aliciente.

A la firma legal Anaya Valdepeña, por conceder sus conocimientos y abrir el sendero y espacio al Derecho del Trabajo, por permitirme colaborar y formar parte de tan bella familia laboral.

A mi honorable sinodo, por su singular labor, gracias!

Diciembre de 2004

DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL

• INTRODUCCIÓN

1. CAPITULO PRIMERO.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 PRELIMINARES

1.2 UBICACIÓN DEL TÓPICO EN EL DERECHO MEXICANO

1.3 DESCRIPCIÓN DEL DERECHO SOCIAL

1.4 DESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.5 DESCRIPCIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.6 CONCEPTO DE PATRÓN

1.7 CONCEPTO DE TRABAJADOR

1.8 RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

1.9 CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

1.10 SALARIO

1.11 JORNADA

1.12 ANTIGÜEDAD

1,13 CATEGORÍA

1,14 CARGA DE LA PRUEBA

1.15 CONDICIONES DE TRABAJO

1.16 OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

1.17 LA BUENA FE

1.18 DELIMITACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LOCALES Y FEDERALES

2. CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS EXTRANJEROS Y NACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 PRELIMINARES

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EXTRANJEROS

2.2.1 ROMA

2.2.2 EDAD MEDIA

2.2.3 LIBERALISMO, REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y REVOLUCIÓN FRANCESA.

2.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO

2.3.1 LA COLONIA

2.3.2 APATZINGAN

2.3.3 CONSTITUCIÓN DE 1857

2.3.4 CONSTITUCIÓN DE 1917

2.3.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

2.3.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962

2.3.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

2.3.8 REFORMAS DE 1980

3. CAPITULO TERCERO.

MARCO JURÍDICO REGULADOR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1 PRELIMINARES

3.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.4 SUPLETORIEDAD

3.5 COMPETENCIA

3.5.1 COMPETENCIA GENERAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE.

3.5.2 CLASES DE COMPETENCIA

3.5.3 CLASIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL CAMPO LABORAL

3.5.4 OBJETIVA Y SUBJETIVA

3.5.5 FEDERAL Y LOCAL

3.5.6 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA ESPECIFICA EN MATERIA DE
TRABAJO.

3.5.7 NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.

4. CAPITULO CUARTO.

DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

4.1 PRELIMINARES

4.2 EL PROCESO DEL TRABAJO

4.3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.3.1 CONCILIACIÓN

4.3.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES

4.3.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

4.3.4 DESAHOGO DE PRUEBAS

4.4 CARGA DE LA PRUEBA

4.5 EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

4.5.1 EFECTOS DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

4.5.2 MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL
OFRECIMIENTO EL TRABAJO

4.6 LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

5. CAPITULO QUINTO.

PROPUESTAS PERSONALES.

5.1 PROPUESTA PARA INSTRUMENTAR EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
DENTRO DE LA LEY

5.1.1 PROPUESTA PARA DETERMINAR LA ETAPA PROCESAL OPORTUNA
PARA EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

5.1.2 PROPUESTA PARA DETERMINAR EL MOMENTO PARA OFRECER EL
TRABAJO

5.1.3 PROPUESTA PARA DETERMINAR LOS ELEMENTOS PARA CALIFICAR
DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

5.1.3.1 SALARIO

5.1.3.2 HORARIO Y JORNADA

5.1.3.3 CATEGORÍA

5.1.3.4 FECHA DE INGRESO

5.1.3.5 OTROS FACTORES

5.1.4 PROPUESTA PARA DETERMINAR LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

- CONCLUSIONES GENERALES
- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA
- LEGISLACIÓN CONSULTADA
- OTRAS FUENTES

INTRODUCCIÓN

La presente tiene como principal objeto el señalar los diversos criterios legales que tienen las autoridades en materia laboral sobre la buena fe en el ofrecimiento de trabajo y en su caso los efectos correspondientes de esta figura jurídica y para lo cual se deberán de tomar en cuenta la importancia que tiene esta figura en el Derecho del Trabajo que carece de fundamento.

El ofrecimiento de trabajo es una figura que exclusivamente contempla el Derecho del Trabajo y dicho ofrecimiento se lleva a cabo cuando el trabajador argumenta haber sido despedido de su trabajo e interpone demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, llámese Local o Federal y en la que reclama como acción principal, ya sea su indemnización constitucional o su reinstalación y al momento de que la demandada da contestación a la demanda si lo desea puede excepcionarse negando el despido que arguye la actora argumentando que fue la parte actora precisamente quien dejo de presentarse a laborar y que en consecuencia y al no existir un despido, la demandada le ofrece de buena fe que regrese al desempeño de sus labores, en los términos y condiciones que lo venía desempeñando e inclusive en algunos casos en mejores condiciones, lo que trae como consecuencia la reversión de la carga de la prueba, es decir, que le corresponderá a la parte actora demostrar que fue despedida de su trabajo como lo indica.

Consideramos importante que las autoridades del trabajo, así como las partes en el juicio, conozcan la figura del ofrecimiento del trabajo, esto al ser instrumentada en la ley para que las autoridades puedan determinar cual debe ser el proceso a seguir para hacer el Ofrecimiento de Trabajo al actor y posteriormente calificar si éste fue ofrecido de buen o mala fe.

Partiremos del estudio y análisis de los conceptos e instituciones que se usarán a lo largo de la presente, con la finalidad de adquirir una mejor visión.

Posteriormente enfocaremos en relación con el pasado las causas, sociales y económicas que conducen a las transformaciones para que de esa forma se diera vida al Derecho del Trabajo, la intención es conocer la trascendencia nacional y extranjera para disentir realidades en atmósferas de tiempos completamente incomparables, conocer la raíz y sus regulaciones, y encontrar así la evolución de tan importante elemento social donde la visión de la clase trabajadora conlleva necesidades justas que permitió su entrada en el ámbito jurídico, lo que hizo eminente la legislación del Trabajo.

En un tercer segmento analizaremos el marco jurídico regulador del derecho del Trabajo así como el artículo 123 constitucional y La Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente en forma más detallada nos referiremos al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde la autoridad tramita los conflictos

individuales de naturaleza jurídica, encauzaremos a la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, al proceso de cada una de estas etapas así al ofrecimiento del trabajo, sus efectos y la buena fe.

Por último aportamos algunas propuestas en aras de perfeccionar esta figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón, para que el trabajador se reincorpore a su trabajo ya que del mismo se pueden derivar diversas figuras jurídicas que intervienen en el proceso laboral y sobre el planteamiento de la litis en el juicio que se actúa porque inexplicablemente no existe un concepto legal de la figura jurídica Ofrecimiento de Trabajo, lo que induce a vicios en la valoración y apreciación, lo cual resulta muy incongruente dada la importancia en resultados, que tanto las partes en un juicio, como la autoridad responsable otorgan a esta figura en el proceso laboral, toda vez que del ofrecimiento que se le haga al actor a reincorporarse a laborar se dará paso a la creación de una serie de actos jurídicos que nos conducirán al resultado de un juicio, dejando al arbitrio de cada presidente el apreciar el Ofrecimiento de Trabajo de buena o mala fe, que incita un caos ante la diversidad de opiniones que existen al respecto.

1. CAPITULO PRIMERO.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 PRELIMINARES

En el presente capítulo estudiaremos la terminología que se usará a lo largo del presente estudio, con el fin de facilitar mejor comprensión del presente trabajo, ubicaremos la investigación en el campo del Derecho Social así como del Derecho del Trabajo y en especial del Derecho Procesal del Trabajo ya que muchas de las apreciaciones del presente estudio tienen relación precisamente con esa parte del Derecho, además nos ocuparemos de los órganos encargados de la administración de la Justicia Laboral respecto de las autoridades que en México se encargan de resolver los conflictos obrero patronales y sindicales.

1.2 UBICACIÓN DEL TÓPICO EN EL DERECHO MEXICANO

En el presente trabajo "DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL", nos referimos a los sujetos individuales protagonistas en el DERECHO DEL TRABAJO como disciplina jurídica autónoma, que son el trabajador y el patrón que como parte de estas instituciones se ubica afable el Derecho Social. Por otro lado cuando hablamos de procedimiento laboral, nos enfocamos al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.3 DESCRIPCIÓN DE DERECHO SOCIAL

Tradicionalmente se han clasificado las normas jurídicas en norma de derecho privado y normas de derecho público; la desarticulación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público y que quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional.

Siguiendo a Radbruch se debe afirmar, que el Derecho Social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el Derecho Social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el Derecho Social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

El Lic. Federico J. Anaya Ojeda, lo define como:

"El derecho Social es el conjunto de leyes y normas jurídicas que regulan los principios, instituciones y procedimientos, a favor de las clases económicamente débiles, para lograr la convivencia justa y ordenada con las demás clases sociales."¹

El Doctor Don Alberto Trueba Urbina lo describe como:

"El conjunto de instituciones, doctrinas y normas cuyo objeto y fin es tutelar, proteger, y reivindicar a todos aquellos que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".²

1.4 DESCRIPCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo nace como un desprendimiento del derecho civil, destinado a atender relaciones derivadas de la prestación del trabajo que el segundo, cuya estructura obligacional se fundamenta en la piedra angular de la autonomía de la voluntad no estaba en condiciones de regular adecuadamente.

El Derecho del Trabajo está conceptualizado por un sector de la doctrina nacional como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones

¹ Anaya Ojeda, Federico J. Tesis denominada EL RECURSO DE INCONFORMIDAD COMO MEDIO DE DEFENSA DEL PATRÓN ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en *Descripción de Derecho Social*. Capítulo Primero. Febrero de 2002.p. 16.

² Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. S.A. Tercera Edición. México. 1975.p.264

derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

Las definiciones sobre la materia han variado, sin embargo gran parte de ellas coincide en identificar los elementos: "normas jurídicas" cuyo objetivo y fin es regular cuestiones de trabajo; "los sujetos" que participan en las relaciones, tanto desde la perspectiva individual "trabajador", "patrón", "autoridad", como en su ámbito colectivo "trabajadores", "coalición", "asociación", "sindicato", entre otros, incorporan también algunas de ellas al "estado", otras al "gobierno" o bien encontramos el elemento "finalidad de la relación de trabajo" como participación definitoria o conformadora de la conceptualización de la materia o de la disciplina jurídica antes expresada.

Para Néstor de Buen es:

"El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".³

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del Derecho del Trabajo, deberá ser entendido como derecho positivo y como ciencia. Es decir como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a

³ De Buen, Néstor. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 1985. p.123

la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Lo importante desde nuestra perspectiva, que para los fines que este trabajo busca, es la de identificar que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

1.5 DESCRIPCIÓN DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela. Ante la impotencia del Derecho Procesal Civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral cuya esencia y naturaleza es profundamente humana y fundamentalmente dinámica, se tuvo que estructurar un derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, imprimiendo características distintivas propias, a fin de que la actividad jurisdiccional del Estado, estuviese encaminada a una impartición real y efectiva de una justicia obrero patronal.

Es menester indicar que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente; de suyo, el Derecho Procesal en general

al que podemos considerar como el tronco común del cual deriva.

En una definición más precisa, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre la Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para el Doctor Don Alberto Trueba Urbina lo define como:

*"El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, inter-obreras o Inter.- patronales"*⁴

⁴ Trueba Urbina, Alberto. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 1975. p.6

Con la finalidad de tratar de igualar a las dos partes en el conflicto laboral, las que generalmente son desiguales, la Ley Procesal del Trabajo, establece diversas disposiciones a fin de favorecer en forma especial al trabajador y no al patrón, prueba de ello la encontramos, entre otros, en los artículos 691, 712, 773, 784, 873, 878, fracción II, 879 segundo párrafo y 947 de la Ley Laboral.

Por lo tanto, el Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.

1.6 CONCEPTO DE PATRÓN

*"Es catalogado como la persona ya sea física o moral, titular de derechos y obligaciones o deberes jurídicos de índole laboral."*⁵

Conforme al artículo 123 de nuestra Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo los sujetos titulares de facultades y obligaciones laborales son tanto el trabajador como el patrón.

El término patrón ha variado dependiendo del marco jurídico regulatorio como del ámbito de aplicación espacial correspondiente es decir en ciertos países se le denomina empresario, patrono, acreedor de servicios, acreedor de trabajo, dador de trabajo, empleador, entre otros.

⁵ IBIDEM p.62

Respecto al caso mexicano el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 utilizaba, como en la Ley de 1931, el término de patrono, sin embargo las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir, y el Congreso de la Unión así lo hizo, por una mejor connotación, el término de patrono por el de patrón.

Consecuentemente, en México el término que nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce es el de patrón, aún cuando guarda una correlación fuertemente estrecha con un sentido paternalista ya que este vocablo desde sus orígenes trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín pater.

Bajo esos argumentos y características la doctrina nacional ha concebido la figura del patrón como:

"La persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador".⁶

Así, en términos generales la doctrina laboralista ha reconocido que el patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores, se precisa que no es necesario que el patrón sea un empresario esto es que explote o tenga una empresa.

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Editorial Porrúa. México. 1991. p.2363

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo el patrón lo define como:

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

1.7 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestados de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Para el Doctor Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es "quien pertenezca a la clase trabajadora".⁷

Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos da el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que lo define como:

⁷ Cavazos Flores. Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. S.A. de C.V.. Primera Reimpresión 1984. p.81

"Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos:

- a) la persona física
- b) la prestación personal del servicio
- c) la subordinación.

Algunos tratadistas agregarían un cuarto elemento:

- d) el salario o la remuneración

La exigencia de que el trabajador sea una persona física elimina la confusión que en otro tiempo se tenía de encubrir las relaciones laborales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; la prestación personal del servicio entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse con la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél.

1.8 RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

La relación de trabajo es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social. Se trata de evitar interpretaciones cerradas en desmedro de los derechos de los trabajadores, pues ni la una ni el otro son figuras autónomas; según este precepto se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras.

Son sujetos celebrantes del contrato de trabajo el trabajador que siempre habrá de ser una persona física y el patrón que podrá ser indistintamente, una persona física o jurídica.

A partir de las reformas de 70, el legislador consagra la autonomía de la relación de trabajo, concebida como situación jurídica objetiva susceptible de generar obligaciones y derechos a partir de la simple prestación de los servicios. Así también que reconoció al contrato de trabajo como una de las fuentes de las relaciones laborales y en tal virtud estableció la presunción de la relación y del contrato laborales donde exista un servicio personal subordinado.

*"Las relaciones de trabajo constituyen un enjambre de conexiones horizontales y verticales (laterales y jerárquicas) entre personas físicas y jurídicas, invariablemente dentro del esquema laboral. Los trabajadores se enlazan con los empleadores, crean y mantienen vínculos con sus compañeros y con sus organizaciones sindicales; a la vez, estas tienen constante conexión con los empleadores y con otras organizaciones similares. Se establecen relaciones entre las organizaciones sindicales, entre estas y los trabajadores así como autoridades políticas y organismos paritarios. La universalidad de estos hechos sociales no se restringe al ámbito temático entre categorías de trabajadores y empleadores y en general, en tanto se crean y estrechan vínculos individuales como colectivos."*⁸

Basta con que se preste el servicio personal y subordinado para que nazca la relación laboral, puede existir la relación de un trabajo sin que exista previamente un

⁸ Kurczun Villalobos, Patricia. LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición 1999, p. 158.

contrato, aún cuando normalmente se celebra por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito.

"El solo hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación ya que puede darse el contrato sin que nunca se diera la relación laboral".⁹

En consecuencia es de señalar que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo confunde el concepto de relación de trabajo con la de contrato de trabajo ya que en ambos casos manifiesta que se trata de:

"La prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Sin embargo la relación de trabajo inicia en el mismo momento en que se empieza a prestar un servicio ya que en ese momento se establece el vínculo laboral entre la persona física y el empleador y el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades.

Podemos afirmar entonces que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

⁹ Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa. S.A. Quinta Edición. México 1994. p. 105

En cambio la existencia, de la relación de trabajo, hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

1.9 CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

Del latín subordinatio-onis, acción de subordinar de sub: bajo y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.

La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.

El concepto de subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo fue propuesto en los albores mismos de la formación de la disciplina por un autor clásico Ludovico Barassi, en su libro *II Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, cuya primera edición fue publicada en 1901. Barassi definió la subordinación como **"La sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del patrón"**.

En general la doctrina latinoamericana acepta la subordinación como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Es de observar que buena parte de ella aun reafirmando el

carácter esencial de la subordinación, considera que esta no es un factor exclusivo para tal determinación, sino que puede estar acompañada de otros, tales como el carácter personalísimo, la voluntariedad, la amenidad y la onerosidad del trabajo.

Por su parte, la jurisprudencia ha tratado abundantemente el concepto de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, el cual es frecuentemente empleado como elemento para establecer la distinción, no siempre fácil pero de importantes consecuencias jurídicas, entre este tipo de contratos y otras figuras pertenecientes al ámbito civil o mercantil.

La subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del patrón, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del patrón que no se produce en los contratos civiles y mercantiles

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

1.10 SALARIO

El salario que proviene del latín y de la palabra *sal* o *salarium*.

Precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrón. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones tales como huelgas, alzamientos, revoluciones, etc. Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 82 lo que se refiere a salario:

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Y él artículo 84 del mismo ordenamiento establece lo siguiente:

"El salario se integra con los pagos hechos 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"

Se trata de una institución fundamental del Derecho del Trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La Carta Magna en su artículo 5 prescribe que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución" y la Ley Laboral en su artículo 3, dispone entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación citamos algunas de ellas:

Teoría de los Ingresos. La planteó Adam Smith en su obra *la riqueza de las naciones* en 1776, en ella considera a los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patrones obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de la Subsistencia. Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus *Principios de Economía Política y Tributación* (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Teoría de Marx. En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en *El Capital*; por ejemplo, lo que el patrón le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó *tiempo necesario de trabajo*, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó *valor adicional*, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la *plusvalía*.

Teoría de la Oferta y la Demanda. Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Teoría de los Salarios Altos. Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

El salario constituye todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario por tanto, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el

trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc).

Existen varias clases de salarios:

a. **En dinero o en especie.** En dinero, debe estipularse en moneda nacional, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, despensas, colegiaturas, habitación o vestuario que el patrón suministra al trabajador o a su familia.

b. **Ordinario o extraordinario.** El salario ordinario es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

c. **Fijo o variable.** Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.

d. **Nominal y real.** El nominal es el que efectivamente recibe el trabajador. El real, es el verdadero poder adquisitivo del salario.

El salario puede determinarse de varias formas, a saber: por unidad de tiempo, por unidad de obra y por tarea.

El patrón y el trabajador pueden acordar libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

"A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual..."

Claramente, la norma nos indica los factores a tener en cuenta para equiparar el salario con base en una presunta igualdad del trabajo.

El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equivale a la satisfacción de la prestación debida. El pago del salario lo realiza el patrón o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que este autorice por escrito. Debe realizarse donde el trabajador presta sus servicios, salvo que se haya estipulado otro en convenio, se prohíbe el pago en "centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas". El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos, el pago del trabajo suplementario como las horas extras debe cumplirse junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar en el período siguiente.

La ley autoriza al patrón a descontar y retener por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro legalmente autorizadas, cotizaciones al seguro social, y por sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el respectivo reglamento interno de trabajo, éstas últimas no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día.

Es importante hacer mención de la definición del salario mínimo:

"Es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural".¹⁰

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Por lo tanto el salario busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

1.11 JORNADA

La jornada de trabajo integra todo el tiempo durante el cual el trabajador este a disposición del patrón en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"

¹⁰ Op. Cit. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. p. 362.

En la doctrina suelen encontrarse diversos conceptos de jornada, pero en realidad la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable de acuerdo con el criterio sustentado por la ley mexicana. Hacerlo de otra manera supondría olvidar que la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento y estos se verían perjudicados por un criterio de formada efectiva que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el lugar del trabajo. Por otra parte, la aplicación rigurosa del principio obligaría a controlar el tiempo de trabajo en forma individual en términos que resultarían ineficaces.

Se computa como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón. El trabajador "permanece a ordenes", por lo cual no puede "disponer de su actividad en beneficio propio".

Las jornadas de trabajo que regula nuestro ordenamiento laboral son las siguientes:

- a) **La jornada diurna**, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.
- b) **La jornada nocturna**, cuya máxima duración no podrá sobrepasar siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) **La jornada mixta**, que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la

jornada diurna como de la jornada nocturna, siempre que este último sea menos a tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor se tendrá por jornada nocturna.

- d) **La Jornada extraordinaria**, que es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo a tres horas diarias y a tres veces a la semana, como máximo, tiempo al que también se le denomina como horas extras o extraordinarias de servicio. Estas horas o tiempo extra también puede estar constituido no sólo por la prolongación o continuación de la jornada legal o pactada, sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal o pactada.

Las horas de trabajo comprendidas en las jornadas extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas ordinarias de servicio.

- e) **La Jornada de Emergencia**, es la que se establezca en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que pongan en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o de la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte

indispensable para conjurar esos males, o como dice la Ley, para evitarlos. En estos casos los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los designados en sus respectivos contratos.

Estas jornadas de emergencia tienen un indiscutible sentido de humanidad y solidaridad y el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarlas. El tiempo de trabajo de estas jornadas de emergencia se pagará sólo con una cantidad igual a la que corresponda a su jornada ordinaria de trabajo.

Aún con lo anterior, la jornada de trabajo la fijan de común acuerdo patrón y trabajador en términos del artículo 59 de la Normativa Laboral vigente y sin que tengan que pagarse como tiempo extra las horas trabajadas acordadas, que excedan de los máximos diarios, por lo que debemos considerar que la jornada de trabajo es semanal y siempre que no excedan de las 48 horas semanales, sí puede establecerse con respecto a ella cualquier modalidad que acuerden los dos sujetos de la relación de trabajo.

Por lo que, además, no existe en la Ley Federal del Trabajo la jornada mínima laboral.

1.12 ANTIGÜEDAD

Es el nombre que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de las legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas e el artículo 47 de la ley en comento, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

1.13 CATEGORÍA

Nos referimos precisamente a cada jerarquía o grado de un trabajador con respecto al lugar que ocupa frente al patrón para desarrollar las actividades inherentes a su cargo, sitio de ocupación u oficio.

1.14 CARGA DE LA PRUEBA

En términos generales la carga de la prueba indica la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso para obtener un resultado favorable.

"La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos"¹¹

Para el maestro Trueba Urbina, la carga de la prueba es:

¹¹ Larrañaga y De Pina. DERECHO PROCESAL. Editorial Porrúa. México. 1996. p. 255

"La necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber"¹²

Las definiciones antes indicadas y dada su redacción podemos comprender que la carga de la prueba es una noción procesal que contiene una regla del juicio y por medio de la cual se indica como se debe fallar.

1.15 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo han sido definidas como:

"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"¹³

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, pueden mencionarse los siguientes:

- a) Jornada de Trabajo
- b) Días de Descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Categoría

¹² De la Cueva. Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 1985. p.263

¹³ Varios Autores. TRATADO TEÓRICO PRÁCTICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Esfinge. 1993. p. 304

El concepto que el maestro Mario de la Cueva señala que las condiciones de trabajo constituyen "el núcleo del estatuto laboral" y "el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso", ya que, en rigor toda la estructura del Derecho Laboral tiene como finalidad suprema el lograr para los trabajadores unas condiciones humana de trabajo.

El Artículo 56 del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo plantea que:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

1.16 OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

El ofrecimiento de trabajo no ha sido materia de un estudio profundo por la doctrina, ya que incluso no existe un concepto jurídico del mismo, lo cual resulta totalmente incongruente dada la relevancia que contrae este acto legal, es una figura *sui generis* que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón, para que el trabajador se

reincorpore a su trabajo ya que al sentirse este despedido de su empleo, tiene la facultad y derecho de ejercer una acción en contra del patrón.

Nosotros lo definimos como: Una manifestación que hace el patrón al trabajador para que la relación de trabajo continúe, es decir, que el trabajador continúe prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, jurídica y materialmente.

1.17 LA BUENA FE

La Buena fe, locución tomada en consideración en numerosas disposiciones legales, definidas como la obligación de conducirse honrada y concienzudamente en la formulación y ejecución del negocio jurídico sin atenerse necesariamente a la letra del mismo.

Los autores mexicanos, especialmente Galindo Garfias, sostienen que la buena fe, expresión de un deber moral calificado de social, adquiere imperatividad y coercibilidad, al ser postulada como un principio de derecho en la medida en que se transforma en regla de derecho.

Así, tenemos como concepto que "la noción de buena fe en el ámbito del derecho se presenta no sólo como un postulado moral incorporado al ordenamiento jurídico como un principio general del derecho, sino como una fuente del derecho subsidiaria; una guía del interprete en su labor doctrinal y jurisprudencial; una norma de conducta rectora en el ejercicio de los derechos subjetivos y en el cumplimiento de

obligaciones; un deber jurídico; una convicción razonablemente fundada de que con nuestra conducta no causamos daño a otro".¹⁴

1.18 DELIMITACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LOCALES Y FEDERALES

En nuestro Derecho Mexicano el Legislador ha establecido dos clases de competencias, la de materia federal y la local. Esto es que de unos asuntos conocen las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y de otros conocen las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" y fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Laboral.

Teniendo así que las Juntas Locales de Conciliación Y Arbitraje que se encuentran establecidas en cada una de las entidades Federativas conocen de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La fracción XXXI del propio artículo 123 constitucional para la aplicación de las Leyes Federales del Trabajo, estableció dos jurisdicciones la federal y la estatal, dando

¹⁴ Op. Cit. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. p. 362.

asi pauta para las juntas federales y locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, establece en su artículo 612 que el presidente de la república será quien designe al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Y en su artículo 605 establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta Junta funciona en Pleno y en Juntas Especiales. Estas, las especiales, las establece la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, fijando su domicilio y competencia territorial, conforme a lo dispuesto en el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades Federativas y los gobernadores de los Estados o el Jefe del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer más juntas fijando su domicilio y su competencia territorial los Gobernadores de los estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos. En el caso del Distrito Federal las facultades para la integración de las juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se ejercerán por el presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tal y como lo disponen los artículos 621 a 623 de la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación Y Arbitraje es idéntico, el Pleno se integra con

el presidente, y la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones, artículos 607 y 623, aunque el trámite de los juicios podrá ser llevado por el auxiliar y no necesariamente por el presidente, atento a lo dispuesto por el artículo 610, pero tendrá que intervenir siempre en la resolución sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, en la denuncia sobre robo o extravío de actuaciones de expedientes y en las diligencias que intervengan perito en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Además de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo prevé también la existencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación que se establecen en donde no haya juntas de Arbitraje y en Municipios que por el cúmulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento. La decisión la toman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de los Estados, según se trate de Junta de Conciliación Federal o Local y estas mismas autoridades hacen la designación del Presidente que es el Representante del Gobierno y lanzan las convocatorias respectivas para la elección de los representantes del Capital y del Trabajo.

Tanto las Juntas Federales como las Locales sólo de Conciliación tienen facultades legales para actuar como instancia conciliatoria y como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, además de ayudar a cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos, informes y notificaciones. La finalidad de su creación es facilitarle sobre todo a la clase

trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolas al sitio de la presentación de sus servicios, cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2. CAPÍTULO SEGUNDO.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EXTRANJEROS Y NACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 PRELIMINARES

Un punto de partida adecuado para la presente investigación lo encontramos en el pasado, porque refleja las inquietudes y causas, sociales y económicas que nos llevan a las transformaciones de elementos y doctrinas para que así naciera el Derecho del Trabajo, precepto impuesto por la vida e invocado por los hombres.

El propósito de este capítulo es dar a conocer cual ha sido la trascendencia nacional y extranjera para así entender y contrastar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social. En el presente capítulo consideraremos la aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus pretensiones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas que exigió su pase en el ámbito jurídico, lo que hizo viable, eminente e irreversible la legislación del Trabajo.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EXTRANJEROS

En el pasar de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar su sistema defensivo, es decir la propiedad privada que es el resultado de la separación de dos clases que son aquellas con tierra y sin tierra, de esta secuencia se deduce que la lucha de

clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre.

Así, los antecedentes del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más conmovedores de la lucha de clases por su difícil sentido de reivindicación de los valores humanos, por que es la lucha por la libertad y dignidad del Trabajo lo que es tanto como decir del hombre.

En Inglaterra, país de la Revolución Industrial, los propietarios de las fábricas, quizá con la sola excepción de Roberto Owen, explotaron despiadadamente a los trabajadores, los que de verdad condujeron una existencia infrahumana.

En el mudar de los siglos, particularmente después de la Primera Guerra Mundial las formas de la explotación cambiaron, pues las fábricas exigían que el proletariado consumiera los productos que lanzaban a los mercados, y la burguesía quiso comprar la paz social con un mejor nivel material de vida para el trabajo.

En la sociedad opulenta, cuyo prototipo es los Estados Unidos de Norte América, los hombres ya no viven en la miseria, la enajenación del trabajo no desaparece porque el trabajo del hombre continúa siendo el trabajo de otro para este otro. La consecuencia consiste en que en la sociedad opulenta ya no se le puede hablar al proletariado de su miseria, sino que es preciso usar un lenguaje que demuestre a los hombres que la explotación refinada de la sociedad opulenta produce, como antaño, la pérdida de la libertad y de

la dignidad humana, pues el hombre, en su trabajo, continúa viviendo enajenado, esto es, fuera de sí mismo.

2.2.1 ROMA

La experiencia del trabajo en Roma presenta una gran complejidad por lo que difícilmente se puede llegar a establecer un conjunto de características generales que lo definan pues se trata específicamente de la esclavitud.

La gran variedad en el trato que los propietarios dispensaban a sus esclavos y en la forma de vida de éstos impiden una definición genérica, dado que entraban en juego relaciones y sentimientos personales que hacían de cada caso una situación más o menos particular.

La esclavitud en Roma debe considerarse como una institución social, entendida como la relación que unía a esclavos *servi* y dueños *domini*. Entre ellos se creaban una serie de vínculos similares a los que se pueden dar entre emperador y súbdito, padre e hijo, oficial y soldado, pero con una diferencia sustancial: el propietario ejercía sobre el esclavo un poder absoluto, éste se encontraba en todo momento a disposición del amo, de un modo discrecional, sin posibilidad de desobedecer y sin condiciones, sin compensaciones estipuladas de antemano. El señor esperaba de él sumisión y lealtad, de lo contrario sería coaccionado y forzado a obedecer de la forma que el señor considerara apropiada.

No había entre ellos ningún acuerdo o fórmula de reciprocidad en derechos y deberes, sino una relación dirigida unilateralmente para ejercer un derecho, el del propietario, que consistía en la exigencia y satisfacción de servicios de índole muy diversa a prestar por el esclavo.

Lamentablemente no han perdurado documentos importantes que proporcionen información sobre la esclavitud desde el punto de vista del esclavo como trabajador. Por el contrario, son muy abundantes los que ilustran la forma de actuar y los prejuicios de los propietarios, así como obras jurídicas que demuestran la compleja legislación sobre la esclavitud y que tratan de solucionar cualquier problema que surgiera con la propiedad en relación con aspectos tales como la alimentación, la vestimenta, la compra-venta, y que son principalmente: la Ley Romana de las Doce Tablas, la Ley del Digesto, Papiros, inscripciones y obras literarias de la época que abarcan, no sólo la Roma itálica, sino la totalidad del imperio unificado política y administrativamente. Invariablemente, a lo largo de la geografía y de la cronología del Imperio, la esclavitud fue un pilar básico en su estructura social y económica, y el derecho a esclavizar un concepto incuestionable.

Para los propietarios el trabajo físico era degradante, propio de esclavos y de las clases más humildes que no tenían otro medio para subsistir. El rico podía dedicar su vida al ocio, su trabajo se limitaba a dar las órdenes oportunas a sus esclavos. El derecho y la autoridad que el señor ejercía sobre sus siervos se fundamentaban en la idea de que la esclavitud se origina en la guerra, donde el vencedor tiene el derecho a disponer de la vida del vencido, matarlo o

perdonarle la vida y convertirlo en su esclavo, lo cual venia a ser un aplazamiento de su muerte, de este modo la esclavitud se consideraba un estado de muerte en vida.

Las consecuencias de caer en la esclavitud eran terribles ya que pueblos vencidos optaron por el suicidio colectivo ante semejante perspectiva. Los que no optaron por esa medida se veían privados de su libertad y del control de sus vidas, separados bruscamente de sus lazos familiares, que casi con seguridad no volverían a recuperar puesto que los vencedores ni los reconocían ni los respetaban. Vendidos y trasladados, desde su lugar de origen a Roma o a otros centros de comercio de esclavos.

El vendedor, por ley, debía informar de los defectos físicos, enfermedades, carácter, reputación de la mercancía expuesta y los detalles quedaban reflejados en los documentos de compraventa, los cuales podían ser utilizados como prueba en caso de dolo o engaño, por lo que es notorio entonces que no existía ni se creaba relación laboral alguna, sino que solo se trataba de compra venta pues los esclavos eran considerados mercancía no trabajadores.

El esclavo ante la ley estaba totalmente desprotegido y privado de todos sus derechos, no se le reconocían las relaciones de parentesco, no podían casarse legalmente, sus hijos eran ilegítimos y propiedad del dueño de la madre, no podían acceder a la propiedad, además, el propietario no tenía la obligación de proporcionarles calidad de vida,

limitándose en la mayor parte de los casos a atender sus necesidades básicas de alimentos, vestimenta y cobijo.

El esclavo se compraba, vendía, alquilaba, prestaba, regalaba, castigaba, premiaba, le separaban de su familia, incluso lo podían liberar; vivía en un estado de completa inseguridad, totalmente ajeno al control de su propia existencia. Esclavitud y violencia estaban íntimamente ligadas lo cual se ponía de manifiesto principalmente a través de la explotación sexual y el maltrato físico.

No obstante, también fueron muchos los esclavos que contaron con la benevolencia de sus dueños y fueron tratados con consideración y afecto, llevando en general una vida cómoda y agradable; o los que se adaptaron rápidamente a sus nuevas circunstancias y obtuvieron grandes ventajas personales, ya que los esclavos ambiciosos tenían muchas posibilidades de conseguir una buena posición social y económica, sobre todo los que pertenecían a la familia imperial o a los propietarios más poderosos del momento, los cuales tenían una vida relativamente cómoda, incluso lujosa, de lo cual se jactaban sus propietarios, que presumían engalanándolos y otorgándoles privilegios. De esto quedaban al margen los esclavos rurales *rustici* que formaban el grueso de la población esclava y que vivían en condiciones de mera subsistencia o infrahumana como los que trabajaban en las minas.

Una forma de abastecimiento en importancia, a partir de la *Pax Romana*, fue la reproducción natural de la población

esclava. Los hijos de los esclavos adquirían la condición de su madre aunque el padre fuese un hombre libre. Indudablemente, la descendencia de los esclavos, reportaba importantes beneficios a los propietarios, por lo que la potenciaban y la recompensaban con la promesa de la liberación a partir de un cierto número de hijos o liberando parcialmente a la madre de sus tareas.

Todos estos mecanismos de acopio de esclavos, la diversidad de procedencias y destinos de éstos, contribuyeron a que el conjunto de la población esclava dentro del Imperio fuese muy diverso, factor decisivo junto con la variedad de ocupaciones que desempeñaban, para que entre ellos no se creara una conciencia o solidaridad de clase que los motivara para rebelarse en conjunto contra el orden establecido. Sí hubieron revueltas, como la liderada por Espartaco en el año 73 a. C., o, a menor escala, la conspiración del 24 d. C. en el sur de la península itálica, pero no fueron muy habituales, o al menos, no hay constancia de ellas.

Los esclavos romanos perseguían mejorar sus condiciones de vida o alcanzar la libertad de un modo individual, y para ello, las modalidades más comunes de resistencia a la esclavitud, derivadas casi siempre de la excesiva crueldad en el trato recibido, fueron: la fuga, el suicidio, el asesinato de los amos, la mentira, el robo, simular enfermedades, reducir su productividad laboral, los sabotajes; formas de rebeldía a la opresión que, si bien, desde la perspectiva del esclavo estaban perfectamente justificadas, para la moralidad de la sociedad romana eran del todo imperdonables aunque, por

otro lado, previsibles debido a la baja condición moral que se les suponía a los esclavos.

Más determinante para establecer la categoría del esclavo era el trabajo, o las funciones que tenía encomendadas, y había tal variedad que se puede decir que no había ocupación que no pudiera ser desempeñada por un esclavo, con la excepción del servicio militar.

La manumisión fue una práctica común en Roma y sus territorios a lo largo de su historia. Un esclavo, por afecto, favores prestados, méritos, cualidades personales, buena voluntad del propietario, podía convertirse en liberto e incluso ser aceptado e incorporado a la alta sociedad romana, como es caso de algunos libertos imperiales, que por el sistema de promoción social, así como por su excepcional riqueza o experiencia, alcanzaron la cima de la escala social llegando a desempeñar cargos políticos gracias al apoyo de la aristocracia romana. Pero lo más habitual era que se les siguiera viendo como siervos, no permitiéndoles olvidar su pasado, y la mayor parte de los libertos simplemente subieron un peldaño en la estratificación social romana, pasando a formar parte de la plebe y con ello la necesidad de ganarse la vida con su trabajo, por lo que muchos de ellos siguieron trabajando para sus anteriores propietarios.

El ritmo de nuevas manumisiones al final del periodo de la República era tan alto, entre otras cosas porque daba prestigio al propietario liberador, que hizo que Augusto aprobara una ley restrictiva, la *Lex Fufia Caninia*, en la que

se establecía un máximo de liberaciones en función del número de esclavos que se poseía, pues este aumento de las manumisiones unido a la disminución de la provisión de esclavos al terminar las guerras de conquista, dieron como resultado un déficit de esclavos con el consiguiente aumento del precio de éstos y por tanto una menor rentabilidad.

La solución fue la sustitución de esclavos por libertos, primero en el ámbito del tejido productivo urbano y más tarde en las zonas rurales donde los esclavos fueron sustituidos por colonos, agricultores que trabajaban en virtud de un contrato, surgiendo así la figura de trabajador.

Cabanellas dice:

*"En la Constitución de Servio Tulio aparecieron por primera vez los Colegios. El propio Servio Tulio realizó un censo en el que figuraban toda clase de artesanos, tales como joyeros, músicos, tintoreros, zapateros, alfareros, etc."*¹⁵

Se hace notar, que aparecieron los llamados Colegios clasificados en dos categorías:

Los colegios de carácter público. Que comprendían todas las ocupaciones que hacían depender la subsistencia del pueblo y que eran indispensables para la seguridad del Estado, como los boteros, panaderos, salchicheros.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. Editorial Porrúa. México. p.91.

Los colegios de carácter privado. El oficio que representaban se obtenía beneficios personales eran banqueros, prestamistas, médicos, profesores, etc.

En opinión de el catedrático Lic. Federico J. Anaya Sánchez, expone:

"La época Romana de gloria para el mundo, fue la época de la tiranía medular que ha sido tan funesta para con los pueblos y los hombres, pero que afortunadamente ha disminuido ante las reacciones de la gleba que en momentos de drama social, se supo imponer al sátrapa, al monarca déspota o al tirano. La libertad de hombre en Roma, se vio reducida. La causa de esta limitación es múltiple: unas veces el incumplimiento de obligaciones de orden civil; otras el so juzgamiento de los pueblos vencidos que producían a estos la esclavitud; otras tantas la prisión por deudas..."

Y agrega:

" ... Al no existir el comercio exterior en forma desarrollada, no había gran afluencia de transportes y las ocupaciones se circunscribían a una división del trabajo, reducida..."

¹⁶ Anaya Sánchez, Federico J. DERECHO OCUPACIONAL. Editorial N.U.E.V.A. S. de R.L.México. 1956. p.27.

2.2.2 EDAD MEDIA

Los gremios y corporaciones aparecen en la edad media; durante tal etapa la llamada "economía familiar" se convierte en "economía de la ciudad". Aparecen las llamadas corporaciones, gremios o guildas, que eran agrupaciones de hombres de una misma profesión, oficio o especialidad que buscaban a través de su unión defensa de intereses comunes, siendo costumbre adoptar a un santo como patrono de su agrupación.

Los gremios proliferaron rápidamente y fue en sus talleres donde se vio por primera vez una clara división del concepto patrón-trabajador:

Las características de este sistema consistían en lo siguiente:

- **Trabajo personal.**- El producto llevaba el sello o marca de quien lo realizaba.
- **Sentido de realización.**- Casi siempre el trabajador elaboraba el producto en su totalidad, de principio a fin.
- **Predominio de la "ganancia lícita".**- Es decir, énfasis de este concepto sobre el de lucro.
- **Jerarquización clara de puestos.**- Existía una clara separación y definida jerarquía entre el maestro, el oficial y el aprendiz.
- **Sistema de ascenso por méritos.**- Tras un largo periodo de aprendizaje, se imponía la necesidad de

presentar exámenes; por ejemplo, el llamado de la "obra maestra" para la obtención del grado de maestro.

- **Reglamentación de la producción.**- Actuaban como monopolios, pues el consejo de maestros fijaba precios, cantidad a producir, plazas donde vender, comprar, etc.
- **Salarios.**- Estos eran fijados por el consejo de maestros y los había por hora o por jornada de trabajo.

La preferencia de hacer maestros a los más viejos y la lentitud en la rotación dio fin a los gremios y dio origen al que quizá fue el primer movimiento sindical "*las asociaciones de compañeros*" en Francia, Alemania y España.

2.2.3 LIBERALISMO, REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y REVOLUCIÓN FRANCESA.

Como consecuencia de las ideas filosóficas del siglo XVIII aparece el liberalismo que representa la exaltación del individuo y la glorificación de la libertad humana, que encuentra su culminación con la Revolución Francesa. Estas ideas trascendieron al campo económico y debido al auge y gran desarrollo de la industria provocados por los inventos (máquina de vapor, lanzadera, etc.) que dieron origen a la revolución industrial, apareció el liberalismo económico. Este pugnaba una libertad absoluta en las relaciones de trabajo, teniendo asignado al Estado el papel de vigilante.

En dicha etapa nace la "libre competencia" que lanza a los empresarios a una guerra de astucia y fuerza. El trabajo se convierte en una mercancía como cualquier otra, sujeta a libres leyes de la oferta y la demanda. Las condiciones laborales se establecen al libre arbitrio del patrón y dado

que al trabajador lo que le importa es comer, acepta todas las condiciones.

En Francia prohibieron el funcionamiento de las corporaciones y depusieron que "*será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio*". El trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones.

Esta absoluta libertad produjo a su vez un clima de la más absoluta explotación, donde excesos como contratar a niños y mujeres para trabajos definitivamente peligrosos e insalubres, eran hechos de todos los días.

Bajo el sistema de abuso y explotación al trabajador hubo intentos de la clase trabajadora por mejorar sus condiciones. Sin embargo, siempre se encontró con un clima de rechazo absoluto, como en el caso de las **Trade Unions** en Inglaterra, que fueron prohibidos y consideradas como "conspiraciones ilegales" en 1834. Todos los intentos similares fueron acusados de atentar, de sustituir las condiciones "naturales" de competencia y negociación, por medios "artificiales", como la contratación colectiva.

Diferentes pensadores ofrecieron soluciones para el problema social, variando las proposiciones desde un tono utópico hasta el más radical. Esto es lo que se conoce con el nombre de reacciones socialistas, mismas que se dividen así:

Etapa sentimental.

Dentro de ella podemos nombrar al conde Enrique de Saint Simon (1760-11825); Carlos Fourier (1772-1837), y Pedro Proudhon (1809-1865).

Etapa utópica.

Robert Owen, con su obra "Nuevo concepto de la sociedad", es uno de los más representativos de este periodo.

Etapa científica.

El más importante pensador de esta etapa fue Carlos Marx (1818-1883). Su ideología se encuentra desarrollada básicamente en las tres obras siguientes: Manifiesto del Partido Comunista (1884); Apuntes para la Crítica de la Economía Política (1859) y El Capital (1867). Entre las conclusiones que se obtuvieron del Congreso Marxista de París en 1889 están:

- Jornada de ocho horas.
- Prohibición del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de la industria que por su naturaleza exigían un funcionamiento ininterrumpido.
- Prohibición de trabajo a menores de 14 años. Entre los 14 años y 18 años, jornada de seis horas.
- Reposo ininterrumpido de 36 horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores.
- Supervisión del Estado, bien organizada, en toda clase de industrias, con un 50% de inspectores-obreros.
- Proscripción de salarios en especie.
- Extensión a todos los países de medidas higiénicas en el trabajo.

- Supresión de las oficinas de colocación.
- Supresión de regateo

Por lo tanto, la Revolución Industrial modifica, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción de la vida. El liberalismo dio fundamento al capitalismo. La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. De esta manera, el hombre no es el ideal, sino que lo sujeta a ese aspecto. Se toma en cuenta la capacidad del hombre como consumidor, pero no se le aprecia por su dignidad sino por lo que rinde. Esto trae aparejado un trabajo realizado en condiciones infrahumanas. El poder económico y como consecuencia el social y el político, pertenece a los que poseen el capital. Como práctica consecuencia de la concepción de la época, el dominio del capital impuso condiciones injustas de trabajo, olvidó al hombre que lo realiza.

2.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO

El Derecho del Trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal en relación a que el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

2.3.1 LA COLONIA

Con la conquista, son importados los conceptos europeos del trabajo y la esclavitud. Se fundan "encomiendas" en las cuales el encomendadero, que debe velar por la conversión al cristianismo de los indígenas y su aprendizaje de la lengua y las costumbres españolas, prostituye su papel y se convierte en un explotador, señor de vidas y haciendas.

En las leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América. Las páginas de esta recopilación, bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Sin embargo en los cuatro tomos de que se compone la recopilación no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos piadosos determinados por el remordar de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Nueva España por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, donde las corporaciones en un principio eran un instrumento de libertad; en América las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial.

En la época colonial existían monopolios y estancos; estaban prohibido fabricar ciertos artículos, con la finalidad de proteger el comercio español. Tal situación casi sin variaciones permanece hasta la declaración de independencia.

2.3.2 APATZINGAN

El 19 de octubre de 1810, Hidalgo promulga en la ciudad de Morelia un bando prohibiendo la esclavitud y castigando con pena de muerte a quien conservara esclavos.

Don José María Morelos y Pavón establece ciertas normas relativas al trabajo y sugiere que el congreso legisle para *elevar el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.*

Dicha Constitución en la realidad nunca estuvo en vigor en virtud de circunstancias especiales por las que atravesaba nuestro país, pero se consagró el artículo 38 que:

"Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

2.3.3 CONSTITUCIÓN DE 1857

En la Constitución de 1857, se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

El presidente sustituto de la República Mexicana Don Ignacio Comonfort, promulgó la constitución de 1857, los artículos 4 y 5 de la Carta Magna señalaron el principio de la libertad de trabajo en la siguiente forma:

"Artículo 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni lo otro se le podrán impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

"Artículo 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro"

Es así como se establece y reconoce en estos dos artículos derechos primordiales de carácter público en torno del trabajo.

2.3.4 CONSTITUCIÓN DE 1917

El intento de muchas leyes de resolver integralmente el problema del trabajo no se logro, tal es el caso de Yucatán

en 1915, Coahuila en 1912 e Hidalgo en 1915 reglamentaron la jornada diaria con una duración de nueve horas diarias pero con esto los trabajadores continuaban en la misma situación de descontento.

Sin embargo la Ley de Yucatán fue más amplia que la de Veracruz y se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, El Tribunal y el Departamento del Trabajo, se permitió asociarse en sindicatos a los trabajadores, además disposiciones referentes a la jornada, al salario mínimo, al trabajo de las mujeres y los niños, a los accidentes de trabajo ya las enfermedades profesionales y se señalaron las bases para dictar disposiciones relativas al Seguro Social.

El 5 de Febrero de 1917, el Constituyente de Querétaro convocado por el primer Jefe de la República, Don Venustiano Carranza, promulgó la Carta Magna que actualmente nos rige.

Es en esta Constitución es donde se consagra el artículo 123 y por cuanto a la libertad, relacionada con las ocupaciones, se otorgaron las garantías individuales contenidas en los artículos 4 y 5 Constitucionales, entre otros artículos referentes a la esclavitud, educación libertad de expresión de ideas, la asociación, libertad de tránsito, el derecho de propiedad inmobiliario, la suspensión de garantías, etc.

El catedrático Lic. Federico J. Anaya Sánchez, dice que:

"El trabajador, sujeto a una relación obrero-patronal, por virtud de la cual tenía que prestar un servicio en forma subordinada, gozó a partir de

la actual Constitución Política, no solamente de las Garantías Individuales, especialmente de la que permitía escoger el trabajo que más le agradara, sino que ahora una vez escogido, podía tener la seguridad de que se le respetaría un mínimo de derechos. El artículo 123 fue el avance de nuestro Derecho del Trabajo." ¹⁷

2.3.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo antecedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

En el proyecto del artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma al artículo antes mencionado de fecha 31 de Agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la unión a que legislara en toda la República en materia de trabajo pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se dijo:

" El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados Unidos deberán expedir leyes sobre el

¹⁷ Inidem p. 142

trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las siguientes.”¹⁸

Como se ha dicho el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, propuso una comisión que encargaría de un proyecto de Código Federal del Trabajo encabezada por Alfredo Iñarritu, Enrique Delhumeau y Práxedes Balboa, dicho proyecto fue muy discutido surgiendo reformas al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez quien mereció la aprobación del aquel entonces Ortiz Rubio, Presidente de la República, proyecto que fue a su vez aprobado por el Congreso el 18 de Agosto de 1931 y que fue el primer proyecto que establece garantías sociales.

Cabe mencionar que la Ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó los intereses sociales y económicos de cada región del país.

Así mismo tomando en consideración que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional como eran los problemas de Ferrocarrileros, Textiles y Mineros, en ese entonces la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de estos problemas y que eran las siguientes:

¹⁸ Muñoz, Luis, COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Volumen IV, Editorial Stylo, Primera Edición, Mexico, 1948, p. 34.

a) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los Gobernadores de los Estados que los conflictos Ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular de fecha 05 de Marzo de 1927 que establecía que los conflictos de la Industria Minera, serían del conocimiento de la Secretaría de industria.

c) La circular del 18 de Marzo de 1927 que establecía que los conflictos de la Industria Textil, serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria celebrándose un Contrato Ley afecto de uniformar su ampliación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las leyes de trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que efectuaban a la economía nacional, mediante del decreto del 27 de septiembre de 1927, mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían el fin de reglamentar las leyes de Ferrocarriles, Petróleos y Minería, tal situación creó un debate Constitucional que se resolvió con la ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, y que la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 1º. Manifiesta:

" La presente Ley es de observancia General en toda la República y su aplicación corresponde a las

autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece."¹⁹

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no encontramos ningún antecedente sobre el ofrecimiento de Trabajo, así, expondremos sobre el procedimiento que en ese entonces se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que en la actualidad se maneja un procedimiento similar en las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

" Art.- 511 de la Ley Federal del Trabajo de 1930. Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer una u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, la hora para la celebración de una audiencia a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, la hora para celebración de una audiencia de conciliación y otra demanda y excepciones, debiendo tener ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por confesada la demanda en sentido

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, 58ª Edición, México 1968, p. 15.

afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

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

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

Art. 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 515.- Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representados en ella se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales.

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

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

Art. 518. - Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que haya tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconvencción se intentará la avenencia de las partes, en un breve período de conciliación que se abrirá al efecto.

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

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

Art. 521. - Si las partes no están con los hechos a estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

Art. 522. - En esta audiencia las partes ofrecerán en su orden la prueba que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasando el período del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y se desechará las que estime improcedentes o inútiles.

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

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

Una vez desahogadas las pruebas por las partes:

Art. 531.- Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas.

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

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

Art. 533. - Tramitadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia del Presidente o auxiliar declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las 24 horas siguientes.

Con lo anterior, las autoridades laborales emitirán el laudo correspondiente y llegara a proceder.

Cabe señalar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugne la demanda,

así como los medios de defensa que a su favor indicase, esto es que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado los de sus excepciones." ²⁰

2.3.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962

La Ley Federal del Trabajo de 1962 marca una etapa importante en la legislación laboral, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

En la etapa de 1962 a 1970 se reformó sustancialmente la ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año. Este periodo se caracteriza por la magnificación del Derecho Laboral; por la preocupación fundamental de otorgar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo.

Fue la época de los grandes maestros mexicanos Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina y J. de Jesús castoreña, verdaderos poetas del Derecho Laboral. En esos tiempos, México llegó a exportar a países hermanos nuestra legislación laboral.

2.3.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Los autores de la Ley de 1970, se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente

²⁰ IBIDEM. p.p. 240-249.

provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la Ley del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un marxista: el Derecho del Trabajo, superestructura de la economía, tendrá que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer.

Dentro de este orden de ideas, en el año de 1973, se reformo la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al Derecho del Trabajo su verdadera dimensión, ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado.

La influencia creciente de la mujer de la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y en la Ley Federal del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que

subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

Finalmente en el año de 1975 y en virtud de la trascendencia económica adquirida por algunas ramas industriales, así el caso de la celulosa y el papel, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

2.3.8 LAS REFORMAS DE 1980

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de Ley Federal del Trabajo que aplicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del Art. 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

Don Nestor de Buen Lozano, argumenta:

*"El proyecto elevó en número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1, 010."*²¹

²¹ De Buen Lozano, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, 1990, p. 136.

Se reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba y el impulso procesal a cargo de la autoridad..

El 1°. De Mayo de 1980 entra en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho de Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho Común como lo es la huelga, que es donde no se ejercita un Derecho de presión.

En esta Ley encontramos uno de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al revelar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe de llevar y conservar como son el Contrato Individual de Trabajo, listas de raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades, así como as demás que marca la Ley.

No obstante de que la carga de la prueba era un elemento medular en cualquier proceso, en la actualidad corresponde a la parte patronal acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeña el trabajador.

El ofrecimiento de trabajo nace como una función conciliatoria consistente en que la parte patronal niega el

despido alegado por el actor, y ofrece el trabajo en los mismos o mejores términos en que venía desempeñando sus servicios el trabajador para la patronal, y así dar por terminado con el conflicto regresando a laborar el trabajador a su empleo.

Es importante mencionar que al ofrecer el empleo al trabajador la parte patronal, en los mismos o mejores términos en que se desempeñaba el trabajador en su empleo, dicho ofrecimiento de trabajo tiene la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador, correspondiendo a éste acreditar la existencia del despido de que dice haber sido objeto, pero si la patronal ofrece el trabajo controvirtiendo los términos y condiciones en que se desempeñaba el trabajador es para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

Mientras en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ellas, la Ley Federal del Trabajo de 1980 considera que es el patrón quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo en que se establecía en los anteriores códigos laborales, inclusive hasta los testigos presénciales de un despido que comúnmente ocurre en la fuente de trabajo, dichas personas que por laborar en esas fuentes de trabajo, pueden declarar a favor de la patronal por temor a perder su empleo, o alguna otra represalia.

Ahora bien, expondremos el procedimiento actual de la ley Federal del Trabajo vigente seguido ante las Juntas de Conciliación Arbitraje en los conflictos individuales:

Art. 871. - El procedimiento se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, ante la oficialía de Partes a la unidad receptora de la junta competente, lo cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Art. 872. - La demanda se formulará por escrito tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus peticiones.

Art. 873. - En pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado, copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento del demandado por tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la

demanda en sentido afirmativo y por pedido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad, en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictoria, al admitir la demanda le señalará los efectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Art. 874. - La falta de notificación de alguno o de todos los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración a las que fueron notificadas y no concurren, se les notificará por boletín o en estrados de La Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Art. 875. - La audiencia a que se refiere el artículo anterior 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presente, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Art. 876. - La etapa se desarrollará en la forma siguiente:

I. - Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. - La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliación;

III. - Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo:

IV. - Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, se suspenderá y fijará su reanudación dentro de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

VI. - De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba.

Art. 877. - La Junta de Conciliación Arbitraje que reciba un expediente de la conciliación citará a la etapa de demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Art. 878. - La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. - El Presidente de la Junta hará una exoneración a las partes y si éstas persisten 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. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanarse las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones 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 al 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 expresándolos 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 hiciere y la Junta se declarara 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, señalando 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.

Art. 879. - La audiencia se llevará cabo, aún cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de en la etapa de ofrecimiento de pruebas, demuestre que el actor era su trabajador patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 880. - La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las reglas siguientes:

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 relacione con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. - Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XI de este título;

IV. - Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 881. - Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 882. - Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y

admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará el laudo."

Por lo consiguiente, hasta antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo Positivo, ya que sólo existían algunas leyes estatales que protegían, fundamentalmente, al trabajador contra los infortunios de trabajo, la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Desde nuestra perspectiva lo más sobresaliente de la Ley Federal del Trabajo de 1980, es la imposición de la carga de la prueba al patrón, como lo establecen los artículos 47 último párrafo y 784, en el Derecho del Trabajo se rompen las concepciones de que el que afirma debe probar, y la tutela de la Ley hacia el trabajador no solo lleva al Derecho Procesal del Trabajo, cuando la Ley releva de la carga de la prueba al trabajador y exige al patrón que pruebe las condiciones de trabajo del obrero, esto tiene capital importancia, porque este elemento será el que determine, las cargas probatorias de las partes y los elementos de la litis.

3. CAPÍTULO TERCERO.- MARCO JURÍDICO REGULADOR DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 PRELIMINARES

En el presente capítulo estudiaremos el marco jurídico regulador del derecho del Trabajo así como el artículo 123 constitucional y La Ley Federal del Trabajo.

3.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La Constitución Mexicana ha tenido diversos cambios, desde la época independiente hasta nuestros días, surgiendo para tal efecto diversas leyes en las cuales se apoya nuestra Legislación Mexicana.

A fines del siglo XIX la población rural y obrera sufrió la opresión del gobierno que existía en ese entonces en la República Mexicana el cual no tenía el deseo de apoyar a los sectores obrero y campesino en virtud de que existían intereses económicos por parte de extranjeros.

Fue en Cananea, Sonora, en junio de 1906, donde estalló la huelga que hizo temblar al porfirismo, por parte de los trabajadores de la empresa denominada *Cananea Consolidated Cooper, Co.*, con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad entre trabajadores mexicanos y extranjeros, así como la supresión de privilegios a los empleados norteamericanos, pero ante tal circunstancia el Gobernador de Sonora el Señor Rafael Izábal en ese entonces resolvió el

problema con la ayuda del ejército norteamericano, terminando por medio de las armas el movimiento huelguístico a la cual siguió la de Río Blanco.

En el mes de noviembre del mismo año en el Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, se declaran en huelga en respuesta de la imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fábrica, en el que se atentaba contra la libertad y dignidad de los obreros, acudiendo dichos obreros ante el entonces Presidente de la República Porfirio Díaz, para que fungiera como árbitro y solucionara el presente conflicto, manifestando que la razón que tenían los empresarios, y como compensación instituyó la prohibición para laborar a los menores de siete años en las empresas. Al mismo tiempo ordenó a los obreros se reincorporaran a sus labores a la brevedad posible, pero los obreros al ver tales circunstancias y por estar inconformes con la resolución del Presidente de la República, no se presentaron a laborar el día 7 de enero de 1907. Ante tal circunstancia ordenó el Presidente Porfirio Díaz, terminar con el conflicto mandado al ejército mexicano para que terminara por medio de las armas dicho movimiento, e hizo cumplir sus órdenes el día 8 de enero de ese año.

Cabe mencionar que la actuación de Ricardo Flores Magón y dado su pensamiento social y en su manifiesto del primero de julio de 1906, en el cual contiene los derechos de los trabajadores que más adelante se cuestionaría acerca del contenido del artículo 5° Constitucional en el Proyecto de nuestra Carta Magna, dio origen la Cámara Constituyente al artículo 123.

En el manifiesto de Flores Magón se analizó la situación del país, así como las condiciones de vida de la clase obrera y campesina, propuso soluciones a los problemas agrarios, políticos y obreros de esa época, siendo así que uno de sus principios eran el de igualdad entre los extranjeros y mexicanos, así como igualdad en el salario de los extranjeros y los nacionales; la prohibición del trabajo a los menores de catorce años; la reducción de la jornada de trabajo para los obreros, a ocho horas diariamente; debiendo pagar salarios mínimos en efectivo y en forma semanal; la indemnización por accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores; la prohibición de las tiendas de raya; siendo todo lo anterior apoyado por el Partido Liberal, así como por el pueblo.

En la Ley de Villada, ya existente en ese momento se contemplaba el pago que debería de realizar el patrón al trabajador por atención médica, así como el pago del salario correspondiente a tres meses por concepto de fallecimiento a sus beneficiarios.

En 1896 el Gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes, apoyado en la Legislación Francesa de 1898 en la que únicamente se contempla como riesgo el accidente de trabajo, siendo aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él. Fija para el caso de incapacidad total permanente el pago hasta por dos años de su salario al trabajador.

Así surge la Constitución de 1917 debido al malestar de la gran masa del pueblo mexicano, pero no así el nacimiento del artículo 123, ya que el constituyente ante la

problemática que pasaba nuestro país, deja fuera de esta Constitución la parte laboral que decían, agregando solamente un agregado al artículo 5° de la Constitución de 1857 en la que se establece la obligatoriedad de contrato de trabajo por un año.

Ante la situación, al oír la falta de estudio del proyecto laboral, a la asamblea constituyente y en muy especial por el Diputado Yucateco Héctor Victoria de origen obrero manifiesta en dicha asamblea constituyente:

*" El artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. "*²²

En la asamblea constituyente el diputado Héctor Victoria conjuntamente con otros Diputados como Heriberto Jara y Froylán C. Manjarréz, sugieren que los derechos del Trabajo deberían de estar en un artículo especial fuera del Artículo 5° Constitucional y con ello la idea del Derecho Constitucional del Trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

²² De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa. S.A. de C.V. Décima Edición. México. 1985. p. 44.

Vista la situación legislativa el Presidente Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías para que interviniera en la discusión del Proyecto Constitucional relativo al trabajo y éste leyó ante la Asamblea Constituyente, para el efecto de que en compañía del Secretario de Fomento, en el régimen citado y de los Señores licenciados Lugo y el Diputado Ríos, elaboraron el proyecto del Artículo 123 Constitucional que se discutía, creara la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve en la asamblea del 23 de Enero de 1917.

Cabe mencionar que este precepto Constitucional actualmente contempla apartados como son el apartado " A" que se refiere a los obreros y a todos lo que de algún modo ú otro se ven vinculados a través de la relación entre particulares, y el apartado " B" que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores entendiéndose únicamente para los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

"Es sabido que el Artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se ha dado en llamar sociales, y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a los sectores campesino y obrero, de ahí que en los artículos de referencia se consigne un proteccionismo Constitucional a su favor, pero no siendo éste campo de ese estudio, solo mencionaremos que el Artículo 123 en su inciso " A" contiene en sus fracciones XXXI, los principios básicos de la relación Jurídico Laboral,

conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, días de descanso, trabajo de menores, día de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene, seguridad social y sobre contratación de obreros en nuestro país".²³

En el Artículo 123 Constitucional, se consignan los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del poder Ejecutivo Federal la redacción de una Legislación que les dé positividad y vigencia a esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados Unidos de la República y que en 1931 se vio redactada una Ley de Orden General para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales de Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

Es indudable que nuestro artículo 123 constitucional marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo. No queremos afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que sea una obra original, sino, tan sólo, que es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Tampoco es nuestro artículo 123 completamente original. La exposición histórica comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva

²³ IBIDEM p.p. 44-50.

Zelandia, de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones. Mas la idea de incorporar el Derecho del Trabajo con un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente débil y la de consagrar esas garantías en la constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consignaron.

Encontramos entonces que las disposiciones sobre trabajo están contenidas no sólo en el artículo 123, sino, además en los artículos cuarto y quinto constitucionales; y a estos tres artículos hay que agregar el trece transitorio, que encierra importante prevención.

El texto del artículo 123 no difiere substancialmente del proyecto presentado por el Licenciado Macías al congreso de Querétaro, a no ser en el punto relativo a la participación de los obreros en las utilidades, cuestión que no fue incluida en el proyecto, porque en opinión del Licenciado Macías, las experiencias realizadas en otros países como Francia habían resultado negativas.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Constitución Política de nuestro país, que es la Carta Magna, el máximo ordenamiento legal y en él tienen su fundamento todas las demás normas del sistema nacional, esto es, nuestra Constitución Ley Primaria, tiene la primacía sobre todas las demás, que son Leyes Secundarias.

*" Se tiene respecto de las normas que le son inferiores dos propiedades: la de regular su creación y la establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores so pena de invalidez".*²⁴

Así mismo regula la creación de las leyes y normas inferiores por conducto del Congreso de la Unión. (Art.73 Constitucional), y especifica cuáles son sus facultades para crear normas inferiores.

En el artículo 123 Constitucional, encuentra su fundamento en la ley Federal del Trabajo, misma ley que vigila las relaciones entre los trabajadores y patrones plasmándose en ella los deberes fundamentales en la relación obrero patronal, así como los derechos y obligaciones individuales de cada uno de ellos.

3.4 SUPLETORIEDAD

Una norma más general, con una relación menos directa con el supuesto de hecho, se aplicará en virtud de este principio cuando no exista una norma específica que regule un supuesto de hecho concreto de una materia.

Por lo que según lo que establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo:

²⁴ Villoro Toranzo, Miguel. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. Editorial Porrúa. S.A. Sexta Edición. México 1984. p. 302.

" A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en sus Tratados a que se refiere el artículo 6, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

La exposición de motivos de la Ley de 1970, se refiere en su apartado II a las fuentes del Derecho del Trabajo, indicadas en el artículo 17 en los siguientes términos:

"El artículo 17 señala cuales son las fuentes formales del Derecho del trabajo: el Derecho del Trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado, Civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgó la Constitución vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, nuestro Derecho del Trabajo tiene su fuente en el artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de estas ideas se reconocen como fuentes del Derecho del trabajo: La Constitución, las Leyes del Trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho,

de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. El artículo 17 no menciona el Derecho Común, en primer lugar, porque este término es ambiguo, y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del Derecho del Trabajo de conformidad con la ya citada fórmula del artículo 14 de la Constitución."²⁵

Es preciso señalar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo no son de aplicación supletoria las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles, aunque nosotros en lo personal consideramos que en ausencia de disposiciones procesales específicas del trabajo, es posible, por extensión o analogía estar a lo dispuesto en los Códigos Procesales Civiles, lo que resulta preferible a no resolver, o resolver sólo con el criterio personal y subjetivo del juzgador.

3.5 COMPETENCIA

Se ha dividido la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de materia y grado. Estos criterios son conocidos con la denominación de competencia.

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la

²⁵ Climent Beltrán. Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial Esfinge. S. de R.L. de C.V. México. 2004. p.p. 76-77.

competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos. Tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

Atribución, potestad, actitud para conocer una autoridad de un determinado asunto. En Derecho Procesal, las reglas de competencia determinan el conocimiento de los distintos litigios por parte de los diversos jueces y tribunales, combinándose tres criterios al efecto y que son él de competencia objetiva, que atendiendo al objeto del proceso, determina qué tipo de tribunal entre los del mismo grado debe de conocer con exclusión de todos los demás tipos, entendiéndose por objeto tanto la cuantía o valor de la pretensión como la materia; él de competencia funcional que responde a la consideración de que en un mismo proceso pueden intervenir distintos tribunales, resolviendo incidentes, recursos y ejecución. Y la competencia territorial, cuya base reside en la relación de las personas y de los bienes litigiosos con una demarcación judicial.

Del Artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Se dice además que la Conciliación y Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La Conciliación, medios de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las

partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

Autoridades del trabajo y servicio sociales.-

Art. 523 de la Ley Federal del Trabajo: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*
- II. A la *Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.*
- III. A las *Autoridades de las entidades federativas y a direcciones o Departamentos de Trabajo.*
- IV. A la *Procuraduría de la Defensa del Trabajo*
- V. El *servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.*
- VI. A la *Inspección del Trabajo.*
- VII. A la *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.*
- VIII. A la *Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas*
- IX. A las *Juntas Federales y Locales de Conciliación.*
- X. A la *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- XI. A las *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.*
- XII. Al *jurado de responsabilidades.*

La *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* y los *Departamentos y Direcciones del Trabajo* tendrán las atribuciones que les asigne sus leyes orgánicas y las normas

de trabajo. Según los establece el Artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social organizará un instituto del trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo.

Compete a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señale al título tercero, capítulo VIII, y a la secretaria de educación pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título. Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

3.5.1 COMPETENCIA GENERAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las competencias se decidirán:

El Artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo establece:

1. *Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:*
 - o *Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa*
 - o *Las diversas Juntas especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.*

1. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y las especiales de la misma; entre sí recíprocamente.
2. Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
 - Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas
 - Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional

3.5.2 CLASES DE COMPETENCIA

Criterios de competencia en mayor uso en cualquier sistema judicial.

- Competencia por materia
- Competencia por grado
- Competencia por territorio
- Competencia por cuantía
- Competencia objetiva y subjetiva

3.5.3 CLASIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL CAMPO LABORAL

No todas las clases de competencia antes citadas se producen, en los mismos términos, en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto obedece a varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión uniinstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor. No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de causación.

El factor cuantitativo no determina grado de competencia distinto, si bien permite, en una especie de competencia concurrente, que las Juntas de Conciliación conozcan en Arbitraje asuntos de menor cuantía.

Clasificación de la competencia en el campo laboral:

- Objetiva y subjetiva
- Federal y Local
- Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios
- Por razón del territorio.

3.5.4 OBJETIVA Y SUBJETIVA

La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

En materia laboral los órganos son en primer término, la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el jurado de responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen también el carácter de órgano los representantes que integran las Juntas, sin que puedan confundirse el "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa. No puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, por vía de recusación. La ley sólo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente.

3.5.5 FEDERAL Y LOCAL

La competencia Federal obedece a muy variadas razones:

- a. Trascendencia de la rama industrial
- b. Intervención del estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada
- c. Existencia de un contrato o concesión Federal
- d. Ejecución de trabajos en zonas Federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación
- e. Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas

- f. Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa
- g. Obligaciones patronales en materia educativa
- h. Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores
- i. Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por ende lo que no es materia Federal es Local.

En cuanto hace a los conflictos de competencia material puede ocurrir que las Juntas especiales conozcan de todo tipo de asunto. Suele ser el caso de las Juntas especiales de las Federales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la república a las que corresponde el conocimiento y rescisión de conflictos de trabajos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia Federal.

La competencia territorial se refiere a las reglas aplicables contenidas en el Art. 700 LFT, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la Junta que tendrá que conocer del conflicto.

3.5.6 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA ESPECIFICA EN MATERIA DE TRABAJO.

El Art.123. frac. XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, señalan por razón de la

materia, pero es exclusiva de la competencia de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

RAMAS INDUSTRIALES:

Textil

Eléctrica

Cinematográfica

Hulera

Azucarera

Minera

Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.

De hidrocarburos

Petroquímica

Cementera

Calera

Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas

Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos

de celulosa y papel

De aceites y grasas vegetales

Productora de alimentos

Elaboradora de bebidas que sean embotelladas

Ferrocarrilera

Madera básica que comprende la producción de aserradero

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.

Tabacalera, que comprende el beneficio

Servicios de banca y crédito

EMPRESAS:

Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno Federal

Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que le sean conexas

Aquellas que ejecuten trabajo en zonas Federales o que se encuentren bajo jurisdicción Federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Será competencia de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de

trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias.

3.5.7 NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, sintetizamos a continuación:

- a. La competencia por razón de la materia re rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional.
- b. La competencia por razón de territorio, afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes:
 - I. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios.
 - II. Si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - o Las Juntas del lugar de la prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - o La Junta del lugar de la celebración del contrato.
 - o La Junta del domicilio del demandado.
 - I. En los conflictos colectivos de jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la ley del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción Local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento.

- II. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta el lugar donde se hizo.
- III. En los conflictos entre personas o trabajadores entre sí, la Junta el demandado.
- IV. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

4. CAPÍTULO CUARTO.- DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

4.1 PRELIMINARES

En el presente capítulo nos referimos al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales de naturaleza jurídica. Nos enfocaremos a la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, al desarrollo de cada una de estas etapas así como nos encaminaremos precisamente al ofrecimiento del trabajo, sus efectos y la buena fe.

4.2 EL PROCESO DEL TRABAJO

Nosotros consideramos acertada la noción que de Proceso nos ofrece el distinguido procesalista Doctor Cipriano Gómez Lara, cuando afirma que:

"Debemos entender por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo; y a su fórmula esquemática de que Proceso es $A + J + A$ 3ros. = P, nosotros le añadiríamos otra operación aritmética, la

de la división, dejando dicha fórmula en los siguientes términos: $A + J + A \text{ 3ros} / T.P. = P...$ "

Y agrega:

"... Es decir, que la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros, dividida o adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos nos da como resultado el proceso. Es en efecto, un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción; los actos de las partes interesadas son Acción en su doble sentido, es decir, como actividad del actor y del demandado, y los actos de terceros son los actos de auxilio al Juzgador y a las partes, todos los que se ejercitan o desarrollan en las etapas procedimentales correspondientes previamente señaladas en la Ley Procesal Laboral, los que convergen y buscan el fin lógico de todo proceso, que es la sentencia o como es en el caso que nos ocupa el laudo. Los actos de terceros son los testimonios de los testigos o peritos y los actos de ayuda de los secretarios y auxiliares de la función jurisdiccional".²⁶

Entonces podemos afirmar que proceso es, en el campo del Derecho del Trabajo, es la suma de actividades anteriormente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que efectúan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de

²⁶ Borrell Navarro, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Sista. Sexta Edición. México. 1998. p. 621

Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

Luego así debemos distinguir Proceso de Procedimiento, consideramos a aquél como el género y, al Procedimiento, como la especie; es decir, dentro del extenso Proceso Laboral, se encuentran señalados y caracterizados los distintos procedimientos legales existentes.

El Procedimiento es la forma concreta y determinada de realización del proceso.

En todo Proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde su iniciación hasta el fin del mismo, pudiendo afirmarse con Alcalá Zamora y Castillo:

"Que todo proceso arranca de un presupuesto: el LITIGIO, se desenvuelve a lo largo de un recorrido: EL PROCEDIMIENTO, y persigue alcanzar una meta: EL LAUDO, de la que se deriva un complemento que es su EJECUCIÓN"²⁷.

Con respecto al litigio, debemos recordar que el Derecho Procesal del Trabajo, es un Derecho autónomo, público y sobre todo social, aunque a veces tenga instituciones análogas a las del Derecho Civil.

En opinión del profesor Guillermo Cabanelas, para que exista litigio, es necesario que se interponga la demanda y sea contestada, nosotros agregaríamos y rebatida, siendo una

²⁷ IBIDEM. p. 622.

controversia, contienda, disputa o alteración de índole judicial.

Carnelutti lo define como:

"El conflicto de intereses, calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro"²⁸.

Lo cierto es que el litigio se puede considerar como el origen del proceso, requiriéndose para su inicio el ejercicio de la acción, siendo el proceso, el medio previsto y regulado en la Ley Procesal, que trata de conducirnos a la solución del conflicto a través del laudo que pone fin al mismo.

Dadas las características *sui-géneris* del Derecho Procesal del Trabajo, consideramos que esta rama de la ciencia jurídica procesal, debe ser ubicada con respecto a la Teoría General del Proceso dentro del Derecho Social, considerando éste como género y como especie del Derecho Procesal Social o Laboral.

Ya sabemos que este Derecho Procesal Laboral es diferente a los otros derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, Administrativo, Etcétera, no sólo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otras la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de Defensa del Trabajo, la atención y defensa

²⁸ IBIDEM p. 622.

de los menores, incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo.

Por otra parte es interesante precisar el momento procesal laboral en que se genera la litis, que no es otra que la controversia legal.

4.3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El procedimiento laboral tiende a lograr la impartición de la justicia del trabajo con la mayor economía, concentración, brevedad y sencillez, lo que es congruente con los principios y características del Derecho Procesal del Trabajo, en teoría porque sabemos los litigantes y estudiosos del derecho, que debido a las cargas de trabajo que tienen todos los tribunales, y en nuestro caso Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, es casi imposible pedir una justicia rápida y expedita.

El procedimiento laboral lo podemos definir como el método o actuación por trámites preestablecidos en la Ley procesal del trabajo para dirimir las diferencias obrero patronales y sindicales, o simplemente para obtener el reconocimiento o declaración de un derecho laboral.

Los procedimientos laborales que recoge y regula la Ley Federal del Trabajo son muchos. Los clasificamos según su aparición de la siguiente forma:

- Procedimiento Ordinario,
- Procedimiento Especial,

- ☐ Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica,
- ☐ Procedimiento de Huelga,
- ☐ Procedimiento de Ejecución,
- ☐ Procedimiento de Embargo,
- ☐ Procedimiento de Remate,
- ☐ Procedimiento de Tercerías,
- ☐ Procedimiento de Preferencia de Créditos,
- ☐ Procedimiento Paraprocesal,
- ☐ Procedimiento para el pago de Indemnización por Muerte riesgo de Trabajo,
- ☐ Procedimiento de Participación de Utilidades,
- ☐ Procedimientos Incidentales según el caso (Acumulación, Personalidad, Nulidad, Excusas y Competencia).

El Procedimiento Ordinario Laboral es como su nombre lo indica el que se utiliza con mayor frecuencia, se encuentra regulado en 21 artículos de la Ley Federal del Trabajo y es de aplicación a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siempre que no tengan señalada en la ley una tramitación especial.

Según la exposición de motivos de la Ley, el procedimiento ordinario tiene como objetivo fundamental facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica como anteriormente dijimos, por el exceso de trabajo que tienen todas las juntas. Es un procedimiento mixto, es decir en parte oral predominantemente y en parte escrito y aparentemente, cuando esto es posible, tiende a evitar los formalismos procesales. Es un proceso que tiene doble función, una, es la conciliación y otra el

arbitraje; pudiendo de oficio las Juntas durante la sustanciación del procedimiento, disponer la práctica de las pruebas que estime conveniente para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio, que desde luego casi nunca sucede, pues los Presidentes de las Juntas apenas y pueden resolver medianamente a tiempo los miles de casos con los elementos que las partes aportaron.

Se inicia con la presentación de la demanda y sus copias ante la Oficialía de Partes. Dicha demanda siempre deberá establecerse por escrito y aunque la ley sólo dice que deberán señalarse los hechos, nosotros consideramos que también es conveniente para el actor fundamentar el derecho de la reclamación planteada en la demanda.

La Oficialía de Partes, el mismo día, la turnará al Pleno o a la junta Especial que corresponda y esta dentro de las 24 horas de recibida, citará a las partes, dentro de los quince días siguientes, para la celebración de la audiencia de ley, notificando personalmente a las partes con 10 días de anticipación, plazo razonable suficiente para que el demandado prepare su contestación y medios de pruebas.

Esta notificación contendrá el apercibimiento al demandado, que de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas.

En cuanto a la demanda en la controversia laboral, debemos puntualizar la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia recaída en contradicción de

tesis, con relación a tópicos tan importantes como los siguientes:

- Que la demanda no puede modificarse ni ampliarse, con posterioridad a su contestación.
- Que la atribución otorgada a las Juntas de suplir las deficiencias de la demanda del trabajador es de ejercicio obligatorio; y
- Que el actor trabajador omite ratificar expresamente su demanda en la audiencia respectiva, debe hacerlo de oficio, la Junta.

Si se tiene al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo es salvo prueba en contrario. En cuanto a que también se le tendrá por perdido el derecho a ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia, es a excepción de las pruebas que tiendan a demostrar:

- Que el actor no era trabajador o patrón;
- Que no existió el despido; y
- Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, es, por tanto, importante para el actor solicitar y vigilar que se consignen dichos apercebimientos al hacerse el emplazamiento al demandado y que este se haga cumpliendo con los requisitos legales.

Si la incomparecencia del demandado se debe a la falta de la notificación personal del emplazamiento, este vicio de nulidad, será causa de procedencia y dará fundamento en su caso, al juicio de amparo, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben siempre en estos casos

diferir la celebración de la audiencia, hasta que obre constancia en el expediente respectivo que se realizó el emplazamiento personal del o de los demandados en los términos legales.

Si es el actor el que no concurre a la etapa de demanda y excepciones se le tendrá por reproducida la demanda o su comparecencia inicial.

Si la demanda tiene irregularidades o acciones contradictorias, la Junta antes de emplazar al demandado lo requerirá de oficio, para que las subsane en el término de tres días. Si no lo hace en ese término, lo volverá a requerir a esos efectos, al comenzar la etapa de Demanda y excepciones.

El procedimiento ordinario laboral tiene como características las siguientes:

- o Se evita hasta donde es posible y si esto es que es posible, los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la ley.
- o Es un procedimiento mixto, con una parte predominantemente oral y la otra escrita.
- o La Junta interviene en una doble función una es la de conciliación y la otra es la de arbitraje.
- o Otorga a las juntas facultades para promover diligencias, para mejor proveer, con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.
- o Tiene la junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser un tribunal de equidad, sinónimo de justicia natural.

- o Se suprimen trámites y diligencias y se abrevian otros, son el fin de acelerar su sustanciación y resolución.
- o Los alegatos, no forman parte de la litis, ni constituye violación de garantías por parte de la Junta, en el hecho de que en el laudo no se refiere a los mismos, que se considera que tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes alegan con relación a sus prestaciones y las juntas no están obligadas a resolver conforme a ellos, sino de acuerdo con la litis planteada.

Con respecto a la tan referida primera audiencia o audiencia de ley, ésta se le denomina de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, la cual se divide en tres fases que se celebran en la misma audiencia: la primera de conciliación; la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.3.1 CONCILIACIÓN

Esta etapa tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio.

A esta etapa las partes tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con él debido poder especial notarial que señalan la ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utilizan en los otros procedimientos jurídicos, debe tenerse presente en

cuanto a la personalidad de las personas morales o jurídicas lo dispuesto en la ley Federal del Trabajo.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, considera inconstitucional lo dispuesto en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto dispone que a la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados patrones, asesores o apoderados, pues considera que es inconstitucional que se le impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando asimismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores.²⁶

En la especie esto quedó en el ayer, concurren los abogados a esta etapa sin los patrones. En el medio laboral son pocos los abogados especialistas, todos se conocen y en la práctica ha resultado mas provechoso resolver los conflictos con gente que se conoce y que la mayor parte del tiempo piensa con la cabeza y no con las vísceras, y sobre todo que no tiene intereses personales directos sobre los asuntos.

De no concurrir ninguna de las partes a esta primer etapa se les tendrá por inconformes con la Conciliación y se pasará a la segunda etapa, aun con la incomparecencia de las partes, se llevará a cabo la audiencia.

La etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes, en este caso, se citará de

²⁶Ross Gámez. Francisco. LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial Porrúa. p. 153

nuevo ocho días después, término que no siempre se cumple en la praxis laboral.

La Legislación Procesal actual, tiene como objetivo principal tratar de conciliar, de avenir, de arreglar a las partes en el conflicto; su finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio. Esto es lo que trata de lograrse por el Tribunal del Trabajo en esta primera etapa de la primera audiencia, llamada de Conciliación.

En la doctrina hay quienes consideran que en vez de conciliación debía existir la Mediación, en que sí se señalan por la Junta las formas concretas de solución de la controversia planteada, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta en la conciliación procura y desea el arreglo, pero no señala, presiona o impone fórmulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto. Sin embargo es prudente decirlo que la mayoría de los conflictos se terminan en esta etapa, gracias a la intervención de funcionarios expertos y capacitados generalmente, en el manejo de estas cuestiones pacificadoras.

4.3.2 LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Solo en caso de que las partes no lleguen a un arreglo conciliatorio se pasará a la siguiente etapa de demandas y excepciones.

Esta etapa tiene como firme propósito el fijar la controversia entre las partes.

Para tal efecto el actor haciendo uso de la voz podrá ratificar su demanda, ampliarla o corregirla. Inmediatamente después la parte demandada si es que el actor modificó substancialmente su escrito inicial de demanda, solicitará termino para continuar con la celebración de la audiencia y poder dar contestación tanto a la demanda como a sus aclaraciones hechas en la audiencia.

Si el actor no modificó su demanda la parte demandada deberá de dar contestación al libelo inicial ya sea por escrito o bien en forma oral. Para el caso de que la parte demandada presente por escrito la contestación de la demanda, esta deberá de hacerse en audiencia respectiva y no por oficialía de partes y deberá correr traslado con copia simple a la parte actora. En la contestación de la demanda el demandado deberá de oponer excepciones y defensas que considere necesarias y deberá de referirse a todos y cada uno de los hechos contenidos en el escrito inicial de demanda ya sea negándolos o afirmándolos o expresando los que ignore. Además el demandado podrá hacer las manifestaciones que estime pertinentes con el apercibimiento de que si es omiso o evasivo se tendrán por admitidos los hechos sobre los que verse la controversia sin derecho a prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, pero la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

Es importante hacer notar que si el demandado opone la excepción dilatoria de incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer del proceso, estará obligado también a contestar la demanda de forma cautelar, pues si la junta llegase a declararse competente para conocer

del asunto se le tendrá al patrón por contestada la demanda en sentido afirmativo sin derecho a prueba en contrario.

La ley permite a la parte actora después de que la demandada conteste la demanda intervenir en la audiencia en vía de replica y de la misma manera permite a la parte demandada en vía de contrarréplica. Esta intervención es voluntaria pues las partes deben solicitar el uso de la voz para hacer sus alegaciones y deberán ser breves las partes con el riesgo de que si no lo son algún energúmeno funcionario de la junta pudiera quitarles el uso de la voz o simplemente llamarle la atención a la parte locuaz. Es importante también dejar claro que si existe esta réplica y contrarréplica es con ellas con las que se fija la litis y no como algunos estudiosos afirman que la litis se forma con la demanda y la contestación a la demanda, según lo han establecido los diversos criterios jurisprudenciales.

También puede darse el caso de que el demandado reconvenga al actor. En este supuesto el actor podrá contestar de inmediato la reconvenición planteada o bien solicitar un plazo de cinco días para la reconvenición planteada y no dejarlo en estado de indefinición.

Aun y cuando las partes no comparezcan a esta etapa la audiencia se llevará a cabo. Si es el actor quien no comparece la ley dispone que se le tenga por ratificada su demanda, por el contrario si es el patrón quien deja de concurrir se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. Es curioso que se le imponga una vez mas al patrón la carga de demostrar hechos negativos como lo son el demostrar que el actor no era

trabajador del patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos contenidos en la demanda.

4.3.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

En esta etapa se faculta a las partes para que a través del periodo probatorio se haga llegar al juzgador todos los elementos que consideren las partes necesarios para obtener el fallo favorable.

Inmediatamente concluida la etapa de demanda y excepciones se pasará inmediatamente a la etapa probatoria. El actor ofrecerá sus pruebas primeramente y después el demandado hará lo propio objetando las pruebas ofrecidas por la parte actora y por último el actor podrá objetar las pruebas ofrecidas por el demandado.

Las pruebas las podrán ofrecer las partes por escrito corriendo copia de traslado a la contraparte o bien en forma oral y no podrán ofrecer mas pruebas después de cerrada la etapa a menos que sean de carácter superveniente es decir cuando se manifieste bajo protesta de decir verdad que no se tenía conocimiento de la prueba o del hecho o cuando los hechos se dieron con posterioridad a la fijación de la litis.

Serán admisibles todas las pruebas en el proceso que no sean contrarias a la moral o al derecho y desde luego que estas pruebas deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos integrantes de la litis.

Una vez ofrecidas las pruebas la junta acordará respecto de la admisión de las mismas y señalará días y horas para el

desahogo de las mismas procurando se desahoguen primero las del actor y luego las de la demandada.

La ley determina que este periodo no deberá de exceder de treinta días sin embargo reconocemos que el legislador tenía muy buena voluntad y nunca imaginó que fuera tal la magnitud de la inflación demográfica y por lo tanto la carga de trabajo de las compadecidas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.3.4 DESAHOGO DE PRUEBAS

La junta procederá a desahogar todas las pruebas preparadas en la audiencia de desahogo de pruebas y una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas las partes podrán formular sus alegatos y una vez formulados los alegatos la junta a través de su auxiliar y de oficio previa certificación de que no existen pruebas por desahogarse turnará los autos a proyecto de resolución y posteriormente si es aprobado se elevará a la categoría de laudo.

4.4 CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba laboral que significa la necesidad de la parte que alega hechos, de probarlos, es o representa la obligación de acreditar algo para justificar que se tiene la razón. Frente al que tiene la carga de la prueba, está el que va a probar lo contrario, es decir la contracarga. Si a las partes importan los medios de pruebas para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio, también resulta de fundamental interés para el juzgador para tener

los elementos necesarios para aplicar la justicia y tener en que fundar el laudo.

Para nosotros la teoría de la carga de la prueba representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable.

Todas las teorías procesales recogen y regulan lo que se denomina "carga de la prueba". Esta necesidad que deben satisfacer los sujetos de un juicio laboral, significa un derecho, obligación o deber, mediante cuyo ejercicio, se logra el reconocimiento de un interés que puede ser individual o colectivo y sin que a ello obste, la diferencia técnica, procesal y jurídica que pueda existir en cuanto a considerar su incumplimiento como referido a una disposición legal o simplemente a una medida o disposición de conveniencia del sujeto a quien le corresponde cumplimentarla, pues en todo caso el resultado de su omisión lleva la sanción de perder el juicio.

En nuestro sistema de Derecho Laboral el tema de la carga de la prueba es uno de los más comentados a raíz de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 ya que el nuevo criterio del legislador vino a cambiar totalmente la mayoría de hasta los entonces vigentes sobre la carga de la prueba, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido nuevos criterios al respecto, fijando la aplicabilidad de la antigua jurisprudencia únicamente para los juicios iniciados antes del primero de mayo de 1980.

Actualmente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, pues ante la redacción del precepto la Junta por sistema fincará en el patrón la carga de la prueba motivo por el cual se ha criticado fuertemente el precepto en mención diciendo que convierte a la autoridad es juez y parte y por lo tanto es violatorio al principio de paridad procesal.

El precepto mencionado pero vigente dice textualmente:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, 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 actor, en todo caso corresponderá al patrón comprobar su dicho cuando exista controversia sobre: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, faltas de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de las vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad,

monto y pago del salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."...

El Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en el amparo directo 262/88 de 9 de agosto de 1988, estableció que la omisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje de requerir al patrón que exhiba los documentos que de acuerdo con el artículo 784 tiene la obligación de conservar y aportar al juicio, amerita la reposición del procedimiento.

No obstante, hay casos en que el Patrón puede revertir la carga de la prueba y es cuando niega el despido y ofrece de buena fe, el mismo trabajo y en las mismas condiciones que existían antes del cese del trabajador.

Cuando en un juicio por despido injustificado el patrón niega el despido y ofrece el mismo trabajo en las mismas condiciones en que se veía desempeñando, para que se revierta la carga de la prueba, debe expresarse el ofrecimiento en forma plana y llana; si se alega, por ejemplo, al ofrecer el mismo trabajo, que fue el trabajador el que abandonó el trabajo, no se revierte la carga de la prueba.

En el procedimiento al trabajador sólo le corresponde la probanza en los cuatro supuestos siguientes:

1. Cuando el trabajador rescinde su contrato por causa imputable al patrón.
2. Cuando el patrón niega el despido y se le ofrece el trabajo al empleado y en peores, similares o mejores

condiciones que las que argumenta el actor en su demanda, según veremos mas adelante, y

3. Cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.
4. Cuando reclama prestaciones extralegales, que el patrón niega haber pactado.

4.5 EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

El ofrecimiento de trabajo tiene un alto grado de importancia en el Derecho del Trabajo, ya que del mismo se pueden derivar diversas figuras jurídicas que intervienen en el proceso laboral y sobre el planteamiento de la litis en el juicio que se actúa.

El magistrado César Esquinca Muñoa en un artículo publicado en la Revista Laboral, publicada por C.P. Javier Belmares Sánchez afirma:

" La figura jurídica del ofrecimiento de trabajo es propia y exclusiva del derecho de trabajo y se deriva de la litis planteada en un juicio laboral, en el cual el trabajador argumenta haber sido despedido y el patrón niega tal extremo, lo interesante aquí es dilucidar si el ofrecimiento de trabajo constituye o no una defensa y excepción o si como lo sostiene alguna parte de la doctrina, el ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción, pues es una manifestación por parte del patrón a efecto de que se continúe con la relación laboral, por lo que el ofrecimiento de trabajo tiene una naturaleza jurídica que es la de una fórmula conciliatoria, porque ante

*la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido el patrón que niega ese hecho le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía, propiciando así la controversia por la vía de conciliación.”*³⁰

Por lo anterior es importante señalar que la litis es la fijación de una controversia, en un juicio individual en materia general dicha fijación ocurre al dar contestación a la demanda por parte de la demandada. Pero en materia laboral dicha fijación ocurre en la etapa de Demanda y Excepciones, específicamente con la réplica y contrarréplica que hagan las partes con posterioridad a ratificar la demanda y contestarla, pues las partes tienen derecho a hacer sus intervenciones que consideren pertinentes al respecto y la jurisprudencia lo ha dejado bastante claro.

Al respecto el procesalista Cisneros afirma lo siguiente:

*"La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el acto en su demanda con el fin de aclarar su situación jurídica.”*³¹

Por su parte Gómez Lara acertadamente menciona:

³⁰ REVISTA LABORAL. Director General C.P. Hugo Gasca Bretón. Ediciones Contables y Administrativas. S.A. de C.V. *El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral* por el Magistrado César Esquinca Muñoa. Primera Parte. Año I N° 6. Marzo 1993. P. 46

³¹ Bermúdez Cisneros, Miguel. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Trillas. S.A. de C.V., Edición Cuarta. México 1989. p. 138

"La Litis es una serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de la contradicción del litigio".³²

En sí, la determinación de los puntos cuestionados se deducen de la contradicción que exista en el escrito de demanda y el escrito de contestación, y por supuesto con la réplica y la contrarréplica en caso de que las partes decidan hacer uso de dicho derecho.

La contestación de la demanda establecida por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba parte de la litis (la otra parte se traba con la contrarréplica), e integra la relación del proceso jurídico procesal, iniciada por la demanda y en caso de que no se produzca dicha contestación de demanda, el mismo silencio del demandado debe tenerse como una contestación ficta salvo prueba en contrario como lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

La carga de la prueba, como ya lo indicamos antes tiene como uno de los principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; este principio de desvanece en el proceso laboral mexicano, ya que opera en un sentido distinto en virtud de quien debe probar es quien dispone de los elementos probatorios que en este caso es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo. Por consiguiente no opera la reversión

³² Gómez Lara, Cipriano. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México 1989, p. 138.

de la carga probatoria como se establece en el artículo 281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en los que se establece que las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones; el que niega sólo será obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la pretensión legal que tenga en su favor el colitigante; cuando se desconozca la capacidad y cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

Lo anterior se expone en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cuyo precepto exime de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

A través de la contestación de la demanda precisa los hechos o la opinión que él guardaba sobre lo mismo, en relación con la demanda, señalando cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega e indica los hechos o razones en que apoye su demanda.

Como consecuencia de la contestación a la demanda. El demandado asume su posición en el juicio, esto es, oponiendo sus excepciones y defensas y convirtiéndose en parte del juicio.

Las partes en el litigio deben de estimular el interés para actuar y desahogar las cargas procesales, colaborando así con el juzgador por lo que las partes deben de aportar elementos de convicción.

El maestro Cipriano Gómez Lara expone lo siguiente:

*"La carga de la prueba no es un deber ni una obligación, es un interés cuyo desdeñamiento o in ejercicio ocasiona no una sanción jurídica sino la pérdida de efectos jurídicos"*³³.

En el derecho laboral es el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo el que determina la obligación de probar en juicios individuales, siendo al patrón a quien corresponde dicha carga probatoria.

Lo interesante para nuestro estudio es despejar algunas incógnitas, así, por ejemplo, podemos advertir que en el proceso laboral, la demanda comúnmente puede ser ampliada o cambiada con mayor libertad que en otras materias, lo anterior tiene trascendencia, pues el hecho de que exista libertad de modificar la demanda, nos lleva a un sistema de litis abierta, por la modificación de la demanda en caso de que el juzgador se basa para establecer las cargas procesales, motivo por el cual debe estudiarse el caso concreto a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el que establece que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a la ley tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, es

³³ Gómez Lara, Cipriano. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Trillas. S.A. de C.V., Edición Cuarta. México, 1984, p. 41

decir, que todo juzgador en la fijación de la litis debe de tomar en cuenta 2 elementos, que son los siguientes:

- El Legal ya citado;
- El Material, es decir, las pruebas que obren en autos y que se desprendan si se acreditó la procedencia de las acciones o en su caso de las defensas y excepciones opuestas.

Es importante recalcar que contrario a lo que sucede en otros campos del derecho, la carga de la prueba no recae en quien afirma. Recae en el patrón por considerar que él tiene todos los elementos probatorios en su poder, lo cual es cierto, pero esto no es aplicable en los casos de despido, donde la carga probatoria debería de recaer en el afirmante, para no estar en el absurdo de que al patrón se le obligue a probar un hecho negativo.

4.5.1 EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO FIGURA JURÍDICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El surgimiento del ofrecimiento de Trabajo en el Derecho Laboral ha traído diversos efectos legales de gran importancia jurídica en los procesos laborales, sin embargo no ha sido materia de un estudio profundo por la doctrina, ya que incluso no existe un concepto jurídico del mismo, lo cual resulta totalmente incongruente dada la relevancia que contrae este acto legal.

Por lo anterior es importante dilucidar si el ofrecimiento de trabajo se trata de un acto procesal o de una

figura jurídica por lo que para ello es preciso señalar que los actos procesales son realizados para la constitución, conservación, desarrollo, modificación o definición de una relación procesal, sin embargo las realidades del proceso son los que nos muestran la existencia de los actos jurídicos.

Cabe mencionar que los actos procesales solo pueden ser realizados por los sujetos que intervienen en la relación jurídica procesal, por lo que una figura jurídica es el cuerpo legal de un acto procesal, entendiéndose para ello que el ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica, ya que de la misma se da origen a los actos procesales de las partes los cuales tienen lugar en el proceso.

Por lo anterior es importante señalar que el ofrecimiento de trabajo en el Derecho Laboral, debe ser considerado como una figura jurídica, desprendiéndose de ésta diversos actos jurídicos como lo son:

1.- Que se ejercite una acción por un trabajador en contra del patrón derivada de un despido.

2.- Que el patrón niegue dicho despido al dar contestación a la demanda y ofrezca al actor el trabajo.

3.- Que el ofrecimiento de trabajo sea hecho en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando. O bien en peores, mejores o iguales condiciones que las que dice el actor en su demanda.

4.- Que el actor acepte o no dicho ofrecimiento de trabajo.

5.- En caso de ser aceptado el Ofrecimiento de trabajo por el actor, se dará paso a la Reinstalación del mismo.

6.- Las consecuencias de dicho ofrecimiento de trabajo se dan en el resultado del juicio. Nosotros proponemos en este trabajo que la calificación de buena o mala fe se haga por la junta en el acuerdo que pone fin a la etapa de demanda y excepciones, para determinar las cargas procesales y no se deje en estado de indefensión a ninguna de las partes.

Con lo anterior podemos percatarnos de la gran importancia de considerar al ofrecimiento de trabajo como una figura jurídica, ya que como pudimos darnos cuenta, esta contrae diversos actos jurídicos de gran relevancia en el proceso laboral los cuales pueden influir en gran medida en el resultado de un proceso.

Es importante señalar que inexplicablemente no existe un concepto legal de la figura jurídica Ofrecimiento de Trabajo, lo cual resulta muy incongruente dada la importancia en resultados, que tanto las partes en un juicio, como la autoridad responsable dan a esta figura en el proceso laboral, ya que del ofrecimiento que se le haga al actor a reincorporarse a laborar se dará paso a la creación de una

serie de actos jurídicos que nos conducirán al resultado de un juicio.

4.5.2 MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL OFRECIMIENTO EL TRABAJO.

El artículo de referencia prudentemente afirma que:

" En las reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1980, se introdujo como principio básico el de la concertación del proceso en los juicios ordinarios, desahogándose en una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esas mismas etapas".³⁴

Por la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, necesariamente debe de hacerse en esa primera audiencia, lo importante aquí es el saber el cuál de esas etapas de esa primera audiencia es el momento procesal oportuno para realizar el ofrecimiento de trabajo, existen 3 tipos de opiniones con respecto a cuál es la etapa procesal oportuna para realizar el ofrecimiento de trabajo.

Mas adelante adiciona:

" La primera sostiene que el ofrecimiento de trabajo debe hacerlo el patrón en la etapa de

³⁴ Op. Cit. REVISTA LABORAL. Año I. No. 6 Marzo 1993. p. 47.

conciliación por ser el momento de avenir a las partes a través de proposiciones justas que pongan fin a sus diferencias".³⁵

Y continúa:

" La segunda corriente de opinión considera que el momento procesal para hacer el ofrecimiento de trabajo lo es la etapa de demanda y excepciones, por ser cuando el actor y el demandado concretan sus pretensiones, fijándose así la litis en el juicio.³⁶

Y puntualiza:

"La tercer corriente de opinión estima que el ofrecimiento del trabajo puede hacerse válidamente en cualquiera de las dos primeras etapas de la audiencia inicial, esto es, en la conciliación o en la de demanda y excepciones, ya que en ambas etapas se buscaría avenir a las partes en conflicto, y si el ofrecimiento de trabajo es en esencia una fórmula conciliatoria, resulta oportuno que se realice dicha proposición de regresar a laborar en dichas etapas."³⁷

³⁵ Ibidem, p. 48.

³⁶ Op. Cit. REVISTA LABORAL, Año I, No. 6, Marzo 1993, p. 48-49

³⁷ IBIDEM, p. 49

Finalmente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 19/90 estableciendo la jurisprudencia número 7/91 publicada en la página 58 volumen VII, mayo de 1997, de la octava época del Semanario Judicial de la Federación, estableció respecto del ofrecimiento de Trabajo, que el momento procesal oportuno para realizarlo es la etapa de Demanda y Excepciones, ya que es en esta etapa en donde se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, esto es, el de revertir la carga de la prueba del despido del trabajador, además de que es en esta etapa en donde se fijan los puntos controvertidos, se plantea la litis.

Si el ofrecimiento de trabajo es realizado en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, dicho ofrecimiento sería inoportuno y no tendría ningún efecto procesal, en cambio si el ofrecimiento es realizado por el patrón en la etapa de Conciliación, no tendrá de igual manera ningún efecto procesal, y para que surta los efectos legales correspondientes, dicho ofrecimiento se debe de ratificar forzosamente en la etapa de Demanda y Excepciones.

Con relación a las diferentes opiniones sobre el momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del trabajo razonamos que algunas autoridades tienen el criterio que el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en la etapa conciliatoria de la audiencia trifásica, considerando que no es el momento oportuno ya que las partes son exhortadas para llegar a un arreglo en el conflicto laboral siguiendo en su caso los lineamientos establecidos en el artículo 876 de la Ley laboral, sin embargo si en esta etapa fuera aceptado el

que el actor se reincorporara a prestar sus servicios para la demandada, no existiría la seguridad jurídica necesaria para que el trabajador se reincorpore a prestar sus servicios para la patronal en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando ya que en la etapa conciliatoria no se ha fijado la litis y por lo tanto no se han señalado las condiciones laborales con las cuales se le ofrece el trabajo al actor.

Por lo anterior es de considerarse que el ofrecimiento de trabajo hecho en la etapa conciliatoria es tan solo una propuesta de reincorporación del actor a su trabajo, pero sin compromiso alguno de las condiciones de trabajo en las cuales será reincorporado a prestar sus servicios.

Por lo tanto, el momento procesal en donde se plantea la litis en un juicio laboral es la etapa de demanda y excepciones es por ello que se considera que el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en esta etapa del procedimiento, pues como ya se ha dicho con anterioridad en ella la parte actora ratifica su escrito inicial de demanda y la patronal da contestación a la misma, hecho del cual se desprenden las contradicciones del litigio.

Además nosotros consideramos que de ofrecerse el trabajo en la etapa conciliatoria, se le abrirían los ojos a cualquier abogado astuto de trabajadores. En ese tenor, la accionante sabría la defensa que utilizaría la demandada y bien podría en la etapa de demanda y excepciones modificar los términos del escrito inicial de demanda

Es preciso señalar que la parte patronal al dar contestación a la demanda, excepcionándose con la negativa de la existencia del despido injustificado que narra el actor, podrá ofrecer al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, lo cual lo podrá hacer tomando como base las condiciones de trabajo con las cuales da contestación a la demanda, fijando la litis en el juicio e integrando la relación del proceso jurídico procesal ya que los puntos cuestionados se deducen de la contradicción que exista entre el escrito inicial de demanda y el escrito de contestación a la misma.

El ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones tiene consecuencias jurídicas muy importantes ya que al fijarse la litis, la patronal podrá revertir la carga de la prueba del despido argumentado por el trabajador, pues al ofrecer el trabajo al actor se trata de demostrar no tan solo la inexistencia del supuesto despido, sino las condiciones de trabajo con las cuales el actor prestó sus servicios con la demandada y por ende la buena fe con la cual se conduce la patronal ante los ojos del juzgador, por lo que en su caso será el actor quien deberá de acreditar con las pruebas fehacientes la existencia del despido argumentado.

En consecuencia, la etapa de demanda y excepciones es el momento procesal oportuno para ofrecer el trabajo al actor ya que en esta etapa el trabajador puede tener conocimiento amplio de cuales son las condiciones de trabajo con las que se le ofrece se reincorpore a prestar sus servicios para la

patronal, hecho con el cual no se deja en estado de indefensión a la parte actora pues estas condiciones de trabajo deben ser las mismas o mejores con las cuales se desempeñaba para la patronal y que de ninguna forma deberán de estar fuera de lo establecido por la Ley de la materia.

Finalmente la cuarta parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de acuerdo a la tesis jurisprudencial número 147, publicada en la pagina 146 de la compilación de 1917-1975, Quinta parte, estableció que no existe motivo lógico, ni jurídico, para limitar al periodo conciliatorio del procedimiento laboral el ofrecimiento de trabajo que pueden formular los patrones cuando se les demanda con motivo de un despido, habida cuenta de que precisamente el único momento procesal valido para tal ofrecimiento del trabajo, lo es la audiencia de demanda y excepciones, ya que es entonces donde queda fijada la litis.

Ello es así pues será hasta la fijación de la litis, cuando el órgano jurisdiccional estará en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba, pues tratándose de un ofrecimiento del patrón en el que se niega el despido y se propone al trabajador admitirlo nuevamente, en las mismas condiciones en que venía laborando, se establece la presunción de buena fe a favor del patrón, que tiene la oportunidad de manifestarse precisamente al contestar la demanda, esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, dando así la oportunidad al trabajador reclamante para asegurar de inmediato la continuación de la relación laboral, más los ingresos provenientes del salario.

Es importante señalar que no existe un procedimiento marcado por la ley, respecto de cómo se debe realizarse el ofrecimiento de trabajo, sin embargo existen jurisprudencia adecuada para regular el ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones, por eso una vez ratificada la demanda la patronal da contestación a la demanda, negando el despido y ofreciendo el trabajo al actor.

Si el actor ha comparecido en la audiencia trifásica podrá después de tener conocimiento del ofrecimiento de trabajo propuesto por la patronal decidir si acepta o no reincorporarse a prestar sus servicios para la demandada, sin embargo también podrá solicitar a la responsable un término para decidir si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo.

En el caso de que el actor no comparezca a la audiencia de demanda y excepciones la Junta responsable le otorgará un término prudente para que manifieste si acepta o no el ofrecimiento de trabajo propuesto por la demandada, quedando notificado de este acuerdo por conducto de su apoderado legal compareciente y en el caso de no manifestar nada al respecto y pasado el término que le fue otorgado, se le tendrá por no aceptado este ofrecimiento de trabajo.

4.6 LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

Dice magistrado Enrique Esquinca Muñoa:

" Ante el efecto jurídico que produce el ofrecimiento de trabajo, lo fundamental es analizar si se hizo de buena o mala fe y determinar si se revierte o no la carga probatoria"³⁸

Para dicha calificación es necesario que se analice el mismo en cuanto a la forma de realizarlo respecto a las condiciones de trabajo como son: el horario, salario, categoría y lugar de trabajo.

En cuanto a las condiciones en que se ofrece el empleo al trabajador, pueden realizarse en los mismos términos y condiciones apuntados por el trabajador en su demanda, en condiciones mejores que las por él indicadas o en condiciones que les sean desfavorables, siempre y cuando las condiciones convertidas por el patrón sean comprobadas para que se determine como de buena fe el ofrecimiento.

El ofrecimiento de Trabajo en las mismas condiciones, esto es, con el mismo horario, salario, categoría y lugar de prestación del servicio, se califica de buena fe, siempre y cuando esas condiciones estén dentro de los límites señalados por la Ley, por consiguiente, se revierte la carga de la prueba al trabajador y tendrá que comprobar el despido de que dice haber sido objeto.

³⁸ Revista Laboral. Año 1. No. 7 Abril 1993. Director General C.P. Gasca B. Gustavo. *El ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral*, Segunda Parte. p. 23

El ofrecimiento de Trabajo en mejores condiciones se presenta cuando el patrón convierte algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio a que antes se hizo referencia, señalando en lugar de las mencionadas, en este caso se debe de considerar que el Ofrecimiento de Trabajo es de buena fe, ya que aunque exista controversia, al trabajador se le ofrece el Trabajo en mejores condiciones como pueden ser en mejor salario o una jornada de trabajo más reducida.

En esta hipótesis el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones para los efectos del ofrecimiento de trabajo, ya que beneficia al trabajador y son indicativas de buena fe, por lo que el magistrado César Esquinca Muñoa considera:

*" En algunos casos, el patrón deberá de probar las condiciones que haya controvertido, esto a efecto de resolver lo que proceda en cuanto a las prestaciones diversas de las que derivan del despido. Si la controversia se encuentra en condiciones como el salario y la jornada de trabajo, en casos en que se reclamen diferencias de salario u horas extras, sí debe de probar el patrón lo que manifiesta en su contestación a la demanda, que se trate del trabajador, no para los efectos de la calificación, sino para dilucidar lo relativo a esas prestaciones que no derivan del despido."*³⁹

³⁹ Op. Cit. REVISTA LABORAL. Año I. No. 7 Abril 1993. p. 27.

Por ejemplo, si un trabajador dice haber laborado en un horario efectivo de trabajo contado de las ocho a las diecinueve horas, de lunes a sábado de cada semana, demandando tiempo extraordinario, y le ofrece el trabajo en un horario de las ocho a las dieciséis horas de Lunes a Viernes, hay buena fe en el tiempo extra si debe de probar la jornada de trabajo conforme a la fracción VII del Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo ocurre cuando un trabajador demanda el pago de diferencias salariales, afirmando que le pagaba uno inferior a determinada cantidad que tenía como salario, y si el demandado dice en su contestación que su salario del trabajador era el de la determinada cantidad que dice el trabajador, conforme la fracción XII del Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo, lo tendrá que acreditar para no salir condenado.

En el caso de la categoría, si el ofrecimiento de trabajo es realizado al trabajador con una mejor categoría, el trabajador deberá de estar capacitado para desempeñar dicha categoría para que haya buena fe, ya que si no lo está, puede ser el ofrecimiento de mala fe, porque si no es capaz de realizar las funciones de la categoría en la cual le ofrecen el trabajo, puede ser despedido del mismo, desapareciendo así el aparente beneficio, por lo que la mejor categoría debe el trabajador de estar capacitado para desempeñarla, y en caso contrario, el patrón deberá de probar la categoría que dice el trabajador tenía a su servicio.

El magistrado opina:

" El ofrecimiento de Trabajo realizado en condiciones desfavorables al trabajador. Este caso se presenta cuando al hacer el Ofrecimiento el patrón controvierte alguna o algunas de las condiciones esenciales de la prestación del servicio, señalando en lugar de las indicadas por el trabajador otras que le son favorables"⁴⁰.

Generalmente la controversia se suscita en cuanto el horario, el salario o la categoría, y si controvierte estas condiciones y señala otras desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones, en cuanto a los hechos controvertidos, lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma para así dilucidar en cuanto a la buena fe o no del ofrecimiento, siempre y cuando esas condiciones que señala se encuentren dentro de los términos de la Ley.

El Magistrado César Esquinca Muñoa en su artículo El Ofrecimiento del Trabajo en el Procedimiento Laboral afirma lo siguiente:

"Si un trabajador señala en su demanda que percibía un salario mayor que el (SIC) mínimo general, en caso de que el demandado controvierta ese hecho y afirme que el demandado controvierta ese hecho y afirme que el percibido era el mínimo general, si durante el curso del procedimiento

⁴⁰ Op. Cit. REVISTA LABORAL. Año I. No. 07. Abril 1993. p. 25

acredita que efectivamente el salario del actor era el mínimo general, el ofrecimiento de trabajo, a pesar de la controversia por haberse probado el punto de objeción y estar dentro de los límites de la Ley debe considerarse como hecho de buena fe⁴¹

Y continua:

"Lo mismo ocurre si el trabajador manifiesta en su demanda que laboraba en una jornada de las ocho a las quince horas de lunes a sábado de cada semana, contestando el patrón que ese horario corría de las ocho a las dieciséis horas, también de lunes a sábado, hecho que logra probar dentro de la secuela procesal pues al igual que en ejemplo anterior por ajustarse la jornada indicada y probada a los límites previstos en los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, el ofrecimiento resulta de buena fe".⁴²

En el caso de que la controversia verse sobre la categoría la solución es igual, de manera que si el demandado prueba lo que afirma en su contestación, a pesar de esa controversia el ofrecimiento se calificará como hecho de buena fe.

Cabe señalar que si el demandado no prueba esas condiciones que controvierte y que son desfavorables al

⁴¹ Op. Cit. REVISTA LABORAL. año I No. 7. Abril 1993. p. 26

⁴² IBIDEM. p. 28

trabajador, el ofrecimiento tendrá que considerarse de mala fe y por ende no revertirá al actor la carga de la prueba del despido.

Sin embargo en la mayoría de los conflictos laborales se ofrece el trabajo al actor con el único ánimo de desvirtuar la existencia del supuesto despido injustificado que argumenta, revirtiéndose la carga de la prueba una vez que este sea aceptado.

Los criterios que sustentan las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje del país, respecto del ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe, difieren sustancialmente en cada una de las Juntas, pues aprecian y valoran la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo en forma distinta, sin embargo cabe destacar que en cada una de las entidades donde existen Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea locales y federales no difieren sustancialmente de los criterios de las mismas.

Ahora bien, es importante señalar que no existe una regulación estricta, relacionada con todo lo que conlleva hacer un Ofrecimiento de Trabajo de buena fe en un juicio laboral, pues si bien es cierto existe jurisprudencia respecto a diversos actos jurídicos que emanan de esta figura jurídica, también lo es que no existe un patrón legal a seguir sobre este particular, lo anterior en virtud de que la Ley de la materia no contempla en ninguno de sus artículos a esta figura jurídica, ni la buena fe de la misma y menos aun

el procedimiento que debe realizarse para hacerlo y la reincorporación en su caso del actor a su empleo.

Es oportuno mencionar que aun y cuando el Ofrecimiento de Trabajo no encuentra su sustento legal en la Ley, si lo hace en la Jurisprudencia, es por ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país adoptan diversos criterios pues en algunos casos no tan solo toman en cuenta la jurisprudencia, sino también el ambiente laboral que prevalece en su entidad, pues en algunos estados de la república toman a esta figura jurídica con una seriedad extrema, pues incluso el simple hecho de hacer el ofrecimiento de trabajo al actor, representar dar por terminado el conflicto laboral, independientemente de la acción que se ejercite y de las prestaciones que se reclame.

LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO		
MEJORES CONDICIONES QUE LAS QUE DICE EL ACTOR EN SU DEMANDA	IGUALES CONDICIONES QUE LAS QUE DICE EL ACTOR EN SU DEMANDA	PEORES CONDICIONES QUE LAS QUE DICE EL ACTOR EN SU DEMANDA
Se considera de buena fe pues favorece al trabajador	Se considera de buena fe pues el trabajador no sufre perdida o menoscabo	Se considera de buena fe siempre y cuando el patrón acredite en juicio que esas eran las condiciones reales en las que el actor prestaba sus servicios.

Es el caso que al hacer un estudio de los diversos criterios, que se sustentan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país, nos encontramos que en la mayoría de los estados de la república siguen un mismo criterio, el cual versa en los siguientes puntos:

1.- Que el demandado niegue el despido argumentado por el actor y le ofrezca el trabajo.

2.- Que el Ofrecimiento de trabajo se realice en la etapa de demanda y excepciones.

3.- Que el Ofrecimiento de trabajo hecho al actor se haga en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

4.- Que en caso de haber comparecido el actor a la audiencia trifásica manifieste de viva voz si acepta o no dicho Ofrecimiento de trabajo.

5.- Que en el caso de no haber comparecido el actor a la audiencia de Ley, se le dé un termino prudente para que manifieste si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo.

6.- Que en el caso de que el actor tenga por aceptado el Ofrecimiento de trabajo, se señale día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación.

7.- Que independientemente de que el actor sea reinstalado a su trabajo, el juicio siga su curso legal, pero con la salvedad de que no se generarán salarios caídos dada la incorporación del actor a su empleo.

Ahora bien es el caso de que no en todas la Juntas de Conciliación y Arbitraje del país, siguen estos criterios ya que pudimos comprobar que hay estados de la republica que siguen otras reglas respecto al procedimiento para realizar un Ofrecimiento de Trabajo en un juicio laboral, siendo estas Juntas las de León Guanajuato, Durango, San Luis Potosí y Zacatecas, que son los siguientes:

Por lo que respecta a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en León, Guanajuato el Ofrecimiento de trabajo se formula en la etapa de demanda y excepciones sin embargo en esta audiencia se suspende el procedimiento hasta el momento de la reinstalación del actor, diligencia en donde la parte actora deberá de manifestar al actuario adscrito a la junta responsable cuáles son los términos y condiciones en los que se está reinstalando, incluyendo los objetos de trabajo que le sean proporcionados para el desempeño de sus funciones. Lo anterior con la finalidad de que se quede constancia de que el actor recibió de conformidad la reinstalación a su empleo y que se reincorpora en los mismos términos y condiciones en que le fue ofrecido el empleo, es decir considerado de buena fe.

Una vez realizadas las manifestaciones del actor respecto a los términos en los que se reincorpora a su empleo,

este debe manifestar en la misma acta de reinstalación que se desiste lisa y llanamente de todas y cada una de las acciones y prestaciones intentadas en su escrito inicial de demanda, hecho para lo cual la responsable deberá mandar al archivo el expediente en que se actúa como asunto total y definitivamente concluido.

Es de señalar que en el caso de que el actor no compareciera a su reinstalación la Autoridad responsable le otorgará un término prudente para que manifieste a la Junta el motivo de su incomparecencia y en caso de no hacer manifestación al respecto se le enviará el expediente laboral al archivo general por falta de interés jurídico.

En esta entidad es muy rara la insistencia de nuevas demandas, resultado de una reinstalación por Ofrecimiento de Trabajo.

Igualmente por cuanto hace a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en San Luis Potosí, el Ofrecimiento de Trabajo se realiza desde la etapa de Conciliación en donde el apoderado de la parte demandada ofrece al actor se reincorpore a su trabajo haciendo la manifestación de que se le ofrece al actor la reinstalación inmediata y de buena fe a sus labores en los mismos términos, condiciones, domicilio, puesto, salario y categoría en que se reincorporaría a su empleo, solicitando a la autoridad responsable se le requiera a la parte actora para que manifieste lo que a su interés convenga, por lo que de aceptar el actor el Ofrecimiento de trabajo, la Junta

responsable deberá de señalar día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación del actor, sin embargo en el caso de no ser aceptado por el actor dicho ofrecimiento de trabajo se deberá de continuar con el procedimiento.

Ahora bien cuando el ofrecimiento de trabajo es aceptado por el actor en la etapa de demanda y excepciones la Junta responsable deberá de cerrar dicha etapa, teniendo por admitidas las manifestaciones de las partes, y señalando día y hora para la Reinstalación del actor, sin embargo en la misma audiencia se deberá de pasar a la etapa de demanda y excepciones en donde las partes manifiestan que en virtud de que el actor aceptó el trabajo en la etapa de conciliación, el procedimiento ya no tiene materia por lo que solicita se dé por concluido y se archive el expediente.

Por lo que respecta a la diligencia de Reinstalación no hay ningún trámite especial para su desarrollo, sin embargo una vez reinstalado el actor se le solicita a la demandada se le dé a firmar su contrato de trabajo, en presencia del actuario para que el mismo asiente en acta este evento. Asimismo una vez reinstalado el actor a su empleo la junta ordena el archivo definitivo del expediente.

En las Juntas que tramitan los asuntos de trabajo, del estado de Zacatecas, tienen el criterio de que el ofrecimiento de trabajo se realiza en la etapa de demanda y excepciones, sin embargo si se encuentra la actora compareciendo personalmente en esa audiencia deberá de contestar si acepta o no el Ofrecimiento de Trabajo, hecho

por la demandada, por lo que en caso de ser afirmativo, la responsable señala día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación y ya no pasa el proceso a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas pues, se acuerda que una vez reincorporado el actor a su trabajo se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Esta autoridad no toma en cuenta si el Ofrecimiento de Trabajo es o no de buena fe, es decir que este en los mismos términos y condiciones con los que el actor dice había prestado sus servicios con la demandada, pues solo valora si este es aceptado por el actor y con ello tiene por solucionado el conflicto laboral.

También es de señalar que al momento de la diligencia de Reinstalación al actor se le requiere a la demandada, se le cubran al actor las prestaciones que hubieran sido generadas hasta antes de su reincorporación al trabajo, esto es salarios devengados, vacaciones y prima vacacional no pagadas y cualquier otro adeudo contraído con el actor.

Ahora bien si una vez reinstalado el actor a su trabajo se dice o es separado de nueva cuenta de su empleo tiene la posibilidad de ir de nueva cuenta ante las autoridades del trabajo a comunicar su nuevo despido y la autoridad responsable turnará a un Inspector del Trabajo para que asociado con el actor se dirijan al domicilio de la demandada a levantar una acta de despido o bien la reinstalación del actor a su empleo.

Es pertinente señalar que independientemente de los criterios que sostengan las autoridades laborales del país, es conveniente indicar que la reinsistencia en volver a demandar por un actor, una vez que ha sido reinstalado, es poco frecuente en los estados del interior de la república, sin embargo por lo que respecta al Distrito Federal y el Estado de México es repetitivo el hecho que el mismo actor, que se le ha reinstalado, demande en cada ocasión en que se le Ofrezca el trabajo y se le reincorpore a su empleo, argumentando un nuevo despido.

También vale la pena comentar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México han adoptado el criterio de que cuando la parte demandada hace un Ofrecimiento de Trabajo al actor este debe contener no tan solo el domicilio de reinstalación, horario, salario y categoría con el que se está ofreciendo si no también, actividades a desempeñar, desglose de instrumentos de trabajo que le serán entregados al actor para el desempeño de sus funciones, puntualizar el horario de comidas o descansos, área o departamento exacto de trabajo, compromiso de la parte demandada de entregarle al actor al momento de la diligencia de reinstalación su contrato individual de trabajo y registro de alta ante el IMSS, entre otras cosas. Condiciones de trabajo que en caso de que la demandada no incluya al formular su Ofrecimiento de Trabajo darán la pauta para probar que el mismo no fue hecho de buena fe, pues se argumenta que el actor al no saber todas las condiciones de trabajo con las que se le ofrece se reincorpore a laborar se encuentra en estado de indefinición al no saber con exactitud

si serán los mismos términos y condiciones en los que prestaba sus servicios.

Por lo antes dicho es oportuno manifestar que la intención de la presente investigación es señalar la importancia que tiene esta figura jurídica en el derecho laboral y que sin embargo la Ley es omisa respecto a la misma, lo cual produce una laguna que sólo es cubierta por la jurisprudencia, pero que causa una diversidad de criterios y una gran controversia en los resultados de un juicio.

5. CAPÍTULO QUINTO.- PROPUESTAS PERSONALES

5.1 PROPUESTA PARA INSTRUMENTAR LA FIGURA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como ha sido aludido, no existe en la Ley Federal del Trabajo un concepto de Ofrecimiento de Trabajo, y menos aún de buena o mala fe, lo que induce a vicios en la valoración y apreciación del Ofrecimiento del Trabajo, ya que existe diversidad de Jurisprudencia bajo este rubro, ello ha sido velado parcialmente por las resoluciones de amparo, pero siguen persistiendo lagunas, lo que es inminente remediar, pues el actual régimen resulta injusto para los trabajadores y para los patrones en un principio de técnica legislativa, al que un texto elaborado por los legisladores o las resoluciones de los tribunales no debe ser en base a modelos o patrones pues los ejemplos son particulares y abstractos, imprecisos, vagos, por ello, resulta necesario que se dé un concepto de Ofrecimiento de Trabajo, los elementos que componen el mismo, para dar certeza jurídica a los trabajadores y patrones, pues con el actual proceder de las autoridades, se deja al arbitrio de cada presidente el apreciar el Ofrecimiento de Trabajo de buena o mala fe, lo cual incita un caos ante la diversidad de opiniones que existen respecto del mismo.

Cabe puntualizar que el Ofrecimiento de Trabajo en el Derecho Laboral tiene gran relevancia, pues del mismo puede jugarse el curso o resultado de un juicio, sin embargo como fue planteado con anterioridad en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún concepto o reglamentación sobre este específico, lo que provoca la generación de otros criterios

para su aplicabilidad, sin embargo desafortunadamente también causa mucha confusión en la misma aplicación de esta figura jurídica, entre los que aplican la justicia y los que están a merced de quienes la aplican.

Ahora bien es importante señalar que en cuanto a lo que se refiere a violaciones de las leyes que rigen el procedimiento laboral, la Ley Federal del Trabajo efectúa una de ellas, pues no contiene disposición alguna que regule la figura del ofrecimiento de trabajo y, por el contrario, ésta procede de la jurisprudencia por lo que es notable señalar que a pesar de que esta figura jurídica actualmente no es considerada como tal en el Derecho Laboral, en la practica tiene gran relevancia en los procesos del trabajo y representa toda una institución en este ámbito del Derecho ya que induce la reunión de diversas figuras jurídicas que son las generadoras del resultado de un juicio.

Por lo anterior es necesario la regulación de la Figura jurídica del Ofrecimiento del Trabajo en el Derecho Laboral, incluyendo un sustento legal en la Ley Federal del Trabajo con el cual se puedan unificar los diversos criterios que existen sobre el particular y así no dejar en estado de indefensión a las partes.

En la Ley Federal del Trabajo existe una regulación respecto al procedimiento laboral, reglamentando todos los pasos a seguir en las diversas etapas del proceso, sin embargo dentro de esta reglamentación no se encuentra a la figura del Ofrecimiento de Trabajo, como consecuencia no

existe ninguna regulación procesal respecto a esta, es por ello que consideramos necesario que en primer termino se incluya dentro de la Ley Federal del Trabajo dicha figura jurídica y en segundo termino que se regule la misma dentro del proceso laboral.

Ahora bien, es importante señalar que independientemente de que la acción principal intentada por la parte actora en un juicio laboral sea la Reinstalación, el Ofrecimiento de Trabajo no es considerado como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada, ni como una excepción, sino que se trata de un acto que puede calificarse de conciliatorio, en el cual el patrón simplemente propone la continuación de la relación laboral.

Con lo anterior destacamos la importancia que tiene el Ofrecimiento del Trabajo en el derecho laboral y sobre todo que es se tenga el criterio de la figura y la calificación de buena o mala fe así como se instituya el mismo como una figura jurídica en la Ley de la materia, teniendo una regulación adecuada, que disipe las lagunas que se tienen al respecto y que con la misma se consoliden los criterios existentes.

Al respecto, consideramos conveniente instrumentar el ofrecimiento del trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo mediante una adición a el artículo 48 parte final, para quedar de la siguiente forma:

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

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

Si el patrón ofrece al actor el trabajo de buena fe, independientemente de la acción que ejercite, la parte actora deberá demostrar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia del despido

Opinamos que es muy importante incluir este ultimo párrafo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en éste se señalan las acciones que puede ejercitar la parte actora en una demanda laboral, así como las consecuencias que se pudieran generar, por lo que el Ofrecimiento de Trabajo se realiza en el proceso laboral independientemente de la acción que sea ejercitada por la parte actora.

5.1.1 PROPUESTA PARA DETERMINAR LA ETAPA PROCESAL OPORTUNA PARA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

Consideramos que al regularse la figura jurídica del Ofrecimiento del Trabajo, se debe incluir como principio básico el momento oportuno en el cual si la patronal así lo desea ofrezca al actor se reincorpore a sus labores, tomando como base que el momento en donde se encuentra la litis planteada y no se dejaría en estado de indefinición a ninguna de las partes es la etapa de Demanda y Excepciones por lo que estimamos conveniente la adición, ya que lo único que se encuentra en relación a este tema es la jurisprudencia citando la siguiente:

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 la parte actora lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Octava Época:

Contradicción de tesis 19/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y

el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991.
Cinco votos.

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente:
Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN Tesis: 298 Página: 195

NOTA:

Tesis 4a./J.7/91, Gaceta número 41, pág. 35;
Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo,
pág. 58.

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente:
Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN Tesis: 304 Página: 199

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.
MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO. Es en la audiencia
de demanda y excepciones cuando con oportunidad
procesal debe hacerse el ofrecimiento del trabajo
del patrón al trabajador que alegue despido, por
ser cuando queda fijada la litis y se está en
condiciones de establecer la correspondiente carga
de la prueba.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO DEL VIGESIMO
CIRCUITO.

Amparo directo 56/87. Donaciano López Marroquín. 27 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: J. Raúl Correa Maldonado.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 232

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE. Cuando el patrón controvierte los hechos de la demanda negando el despido injustificado, el momento oportuno para ofrecer la reinstalación al trabajador no es durante la etapa de conciliación, sino en la demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio es en la que se fija la litis y el órgano laboral está en condiciones de establecer a qué parte corresponde la carga de la prueba.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

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

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte

Página: 575

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, página 35, tesis por contradicción 4a./J.7/91.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. OPORTUNIDAD PARA HACERLO. La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, ya que en dicha etapa es cuando la demandada tiene oportunidad de referirse a las acciones ejercitadas y no en la etapa de conciliación, en la que la Junta pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 927/83. Garlock de México, S.A. 8 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 181-186 Sexta Parte

Página: 69

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, página 35, tesis por contradicción 4a./J.7/91.

Añadimos que si el patrón así lo desea podrá ofrecer el trabajo al actor independientemente de la acción que ejercite, en la etapa de demanda y excepciones, adición que consideramos necesaria en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. La parte actora expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate de trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se

le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demandada por la parte actora, el demandado procederá en su caso dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este ultimo caso estará obligado a entregar copia simple al 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 referirse a todos y cada uno de los hechos aludidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los 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 se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple de derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

Si la parte patronal al dar contestación a la demandada ofrece el trabajo al actor de buena fe y con la finalidad de encontrar una formula conciliatoria que le dé continuidad a la relación de trabajo que los unía.

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

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

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

VIII. Al incluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al 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 declara cerrada la instrucción;

Es importante que las partes en el procedimiento tengan el conocimiento de que existe esta figura jurídica y que el momento procesal oportuno para hacerlo es en la etapa de demanda y excepciones ya que como se dijo antes es en este momento procesal en donde se plantea la litis del juicio en que se actúa.

De igual forma es importante que se establezca que la autoridad responsable, deberá de requerir a la parte actora para que manifieste si acepta o no dicho Ofrecimiento de trabajo, pues de no hacerlo se podría llegar hasta el cierre de instrucción, sin saber si la parte actora acepta o no el ofrecimiento hecho por la demandada, lo cual deja en estado de indefinición a ambas partes, pues pierden su derecho a llegar a una conciliación o bien se generan derechos que tal vez no tendrían que dar tal es el caso de los salarios caídos.

Por lo anterior es oportuno manifestar que el propósito es señalar la importancia que tiene esta figura jurídica en el derecho laboral y que la Ley es omisa, lo que produce una laguna que solo es cubierta por la jurisprudencia, pero que causa una diversidad de criterios y una gran controversia en los resultados de un juicio.

5.1.2 PROPUESTA PARA DETERMINAR EL MOMENTO PARA OFRECER EL TRABAJO

Además consideramos en una forma muy simple para que no exista laguna en concordancia con el momento de la etapa de demanda y excepciones donde debe ofrecerse el trabajo, razonando que este momento es cuando la demandada da contestación a al demanda, lo cual robustecemos con la siguiente jurisprudencia:

**DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.
MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO. No existe motivo**

lógico, ni jurídico, para limitar al período conciliatorio del procedimiento laboral el ofrecimiento del trabajo que pueden formular los patrones cuando se les demanda con motivo de un despido, habida cuenta de que precisamente el único momento procesal válido para tal ofrecimiento del trabajo, lo es la audiencia de demanda y excepciones, ya que es entonces donde queda fijada la litis, de acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 147, publicada en la página 146 de la Compilación 1917-1975, Quinta Parte. Ello es así, ya que será hasta la fijación de la litis, cuando el órgano jurisdiccional estará en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba, pues tratándose de un ofrecimiento del patrón en el que se niega el despido y se propone al trabajador admitirlo nuevamente, en las mismas condiciones en que venía laborando, se establece una presunción de buena fe en favor del patrón, que tiene la oportunidad de manifestarse precisamente al contestar la demanda, esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, dando así oportunidad al trabajador reclamante para asegurar de inmediato la continuación de la relación laboral, mas los ingresos provenientes del salario.

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

*Séptima Época Instancia: Cuarta Sala Fuente:
Semanao Judicial de la Federación Tomo: 109-114*

Quinta Parte

Página: 21

Por lo anterior consideramos que se debe fijar en la Ley Federal del Trabajo no solamente la etapa de demanda y excepciones sino además el momento donde la parte patronal puede hacer el Ofrecimiento del trabajo que consideramos es al dar contestación a la demanda, adición que se considera necesaria en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Si la parte patronal al dar contestación a la demandada ofrece el trabajo al actor de buena fe y con la finalidad de encontrar una formula

conciliatoria que le dé continuidad a la relación de trabajo que los unía.

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

5.1.3 PROPUESTA PARA DETERMINAR LOS ELEMENTOS PARA CALIFICAR DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

Es importante señalar que como se expresó en el capítulo anterior para que un ofrecimiento del trabajo pueda calificarse de buena fe éste debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando la parte actora, en mejores condiciones o en condiciones desfavorables al trabajador cuando existe controversia en condiciones esenciales pero que se demuestre por el patrón.

Además de esto deben existir elementos que definan a las partes y a las autoridades los lineamientos que deben seguir para así calificar si el ofrecimiento fue hecho de buena fe o no y causa el efecto de la reversión de la carga probatoria.

Para dicha calificación es necesario que se analice en cuanto a la forma de realizarlo respecto a las condiciones de trabajo.

Generalmente la controversia se suscita en cuanto el horario, el salario o la categoría, y si controvierte el patrón estas condiciones y señala otras desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones, en cuanto a los hechos controvertidos, lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma para así dilucidar en cuanto a la buena fe o no del ofrecimiento, siempre y cuando esas condiciones que señala se encuentren dentro de los términos de la Ley.

Los elementos a que hacemos alusión son los siguientes:

5.1.3.1 SALARIO

El elemento salario debe ofrecerse por la misma cantidad que el trabajador percibía hasta la separación tomando en consideración el tiempo que ha transcurrido desde ésta hasta el ofrecimiento del trabajo, es decir, puede darse el caso que haya transcurrido un año o más por lo que el ofrecimiento en cuanto al salario deberá de hacerse un aumento en consideración a los incrementos salariales respectivos, en ese esquema referimos que el salario puede ser señalado con cantidad superior de la indicada por la parte actora en su demanda o bien cuando el patrón controvierte el salario pero demuestra que es inferior al señalado por la parte actora, de esta forma el ofrecimiento del trabajo es de buena fe porque la reinstalación brindada no modifica las condiciones en que lo venía desempeñando.

Consideramos que debe agregarse el elemento del salario para determinar como debe hacerse el ofrecimiento respecto a este concepto para que se considere de buena fe y se ponga fin a los criterios ya que sólo se tiene jurisprudencia al respecto:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : IV, Septiembre de 1996

Tesis: II.1o.C.T.27 L

Página: 682

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESTIMARSE DE BUENA FE AUN CUANDO NO SE MENCIONE LA POSIBILIDAD DE UN INCREMENTO SALARIAL.

El ofrecimiento de trabajo debe estimarse de buena fe, aun cuando el patrón no mencione la posibilidad de incrementos salariales, si nada le obligaba a hacerlo, al tratarse de una situación futura, que no es necesario prever cuando se ofrece el trabajo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1144/95. Apolonio Santiago Ramírez. 30 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos.

Ponente: Fernando Narváez Barker. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Abril de 1996

Tesis: I.9o.T.53 L

Página: 426

Secretario: Alejandro García Gómez

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, PRECISIONES QUE DEBE CONTENER EN CUANTO AL SALARIO, PARA QUE SEA DE BUENA FE.

Cuando entre la fecha del despido y aquella en que se ofrece el empleo, media un lapso dentro del cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerda un incremento a los mismos, que hace presumir que en la empresa demandada se otorgaron aumentos; el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe, debe realizarse haciendo mención que se incluyen todas las mejoras que hubiese tenido el salario, porque de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación a las que le corresponderían al trabajador de no haber sido separado. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2139/96. Antonio Trejo Arreguin. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza. Amparo directo 2129/96. Isaac Estrada Fonseca. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : II, Octubre de 1995

Tesis: V.2o.15 L

Página: 522

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 la parte actora, debe de 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 tanto, si la parte actora 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 QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 543/95. Andrés Martín Stirk Campos y otro. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Parte : I, Mayo de 1995

Tesis:VI.2o. J/4

Página: 250

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 la parte actora, 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 tanto, si la parte actora 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, Petlalcingo, 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 González Álvarez. Amparo directo 434/94. José Asef Hanan Badry 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.

Consideramos adicionar la determinación del elemento salario para considerar el ofrecimiento de trabajo de buena fe, para permanecer como sigue:

La Junta estudiará las condiciones con las que el patrón le ofrece el trabajo a la parte actora, y determinará si existe buena o mala fe por parte del patrón. En todo caso la Junta del conocimiento deberá observar las siguientes normas para calificar la buena fe:

a) Si se trata del salario:

I. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con el mismo salario que alude la parte actora en la demanda.

II. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con un salario mejor al que alude la parte actora en la demanda.

III. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con un salario inferior al que alude la parte actora en la demanda, en cuyo caso el patrón

estará obligado a acreditar durante el procedimiento el salario que afirma, y la calificación de buena fe quedará sujeta al procedimiento.

IV. La demandada deberá de señalar los días y la forma del pago, así como otorgar los incrementos salariales que se pudieran generar con posterioridad.

5.1.3.2 HORARIO Y JORNADA

Con respecto a este elemento no existe, como ya se ha dicho, lineamiento o concepto que defina como debe el patrón de ofrecer el trabajo en razón a el horario, para que sea calificado de buena fe, encontrando en la jurisprudencia la respuesta a dicha interrogante y no en la Ley Federal del Trabajo, citando las siguientes:

9ª ÉPOCA, LABORAL, JURISPRUDENCIA TESIS CON EJECUTORIA PUBLICADA 2º TRIBUNAL COLEGIADO DEL 4º CIRCUITO.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE HACE CON UNA JORNADA SUPERIOR A 8 HORAS DIARIAS PERO QUE NO EXCEDE DE 48 HORAS A LA SEMANA.

Si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo con una jornada mayor de ocho horas diarias, pero menor a la de cuarenta y ocho semanales, la oferta debe conceptuarse de buena fe, pues en términos del

artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros descansar el sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

{IV.2º J/19}.

Amparo directo 868/94. Francisco Macías Navarro. 7 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 893/95. Alberto Palafox Urbina y otro. 29 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González.

Amparo directo 102/96. Juan Vargas Bautista. 10 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretaria: María Mercedes Magaña Valencia.

Amparo directo 202/96. Félix Guerrero Macías y otros. 10 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González.

Amparo directo 337/96. Juana María Marroquín Fuentes. 15 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González.

APÉNDICE. SEMANARIO JUDICIAL. NOVENA ÉPOCA. TOMO IV.
AGOSTO 1996. TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 511.

AMPARO DIRECTO 337/96. JUANA MARIA MARROQUIN
FUENTES.

CONSIDERANDO:

CUARTO. Es infundado el concepto de violación expresado.

Del juicio laboral del que deriva el laudo reclamado se advierte que la actora demandó la reinstalación en su trabajo aduciendo despido injustificado el mismo día en que fue reinstalada con motivo de diversa reclamación, así como el pago de salarios caídos. Por su parte, la empresa demandada negó el despido y ofreció el trabajo, negando además el derecho al pago de los salarios caídos.

En virtud del ofrecimiento del empleo y de su aceptación por la accionante, la Junta responsable elevó ese concepto a la categoría de laudo consentido y ejecutoriado, quedando para dilucidar en el laudo la calificación de la oferta del trabajo para efectos de fijar la carga de la prueba del despido con el objeto de resolver sobre los salarios caídos reclamados.

El laudo combatido considera que la propuesta del trabajo por la parte patronal es de buena fe, porque se efectuó en condiciones legales, es decir, con el mismo puesto de secretaria que venía desempeñando la actora antes de la separación, con

un salario diario de ochenta y cuatro nuevos pesos sesenta y un centavos pagadero quincenalmente más un premio de asistencia quincenal máximo de ciento cuarenta nuevos pesos y con un horario de trabajo de las ocho treinta a las trece treinta y de las catorce treinta a las dieciocho treinta horas de lunes a viernes, distribuido de esta manera en términos del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de permitirle descansar los días sábado y domingo de cada semana.

La anterior consideración de la Junta responsable se ajusta a las disposiciones relativas de la ley laboral, pues no prueba la conclusión contraria el hecho de que la empleadora afirmara en su contestación a la demanda que la quejosa venía laborando cuarenta y ocho horas semanales y el horario con que realizó la oferta arroje cuarenta y cinco horas a la semana, en tanto que pese a esa divergencia la jornada de trabajo se encuentra dentro de los límites legales y beneficia a la quejosa, y por otra parte, la circunstancia de que la jornada comprenda nueve horas en turno diurno, tampoco afecta su legalidad, pues de esa manera se convino a fin de que disfrutara de dos días de descanso, encontrando apoyo esa modalidad en el aludido artículo 59 de la ley laboral. Debe agregarse que si bien la accionante ha sido reincorporada en su trabajo en dos ocasiones anteriores con motivo de diversos juicios laborales promovidos contra la misma empresa y ante la misma responsable, aduciendo haber sido despedida el

mismo día de su reinstalación, y que la Junta resolutora ninguna alusión hizo a tal hecho para calificar el ofrecimiento del empleo que nuevamente se formuló, esos antecedentes no determinan la mala fe de la propuesta patronal, teniendo en cuenta que la accionante no se presentó en la fecha señalada para la materialización de su reinstalación no obstante estar debidamente notificada de ello (fojas sesenta y seis y sesenta y siete).

En consecuencia, siendo el ofrecimiento del trabajo de buena fe, también es correcto que se hubiese impuesto a la quejosa la carga de probar el despido, el que no demostró con la confesional a cargo de Arturo Vázquez García, en su carácter de gerente de la negociación demandada, por no arrojar resultados positivos al haber contestado negativamente a todas las posiciones formuladas, por lo que procedía la absolución de la patronal del pago de salarios caídos.

En estas condiciones, al ser infundado el concepto de violación hecho valer y no existir deficiencia de la queja que suplir, debe negarse el amparo solicitado.

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 158 y 190 de la Ley de Amparo, se resuelve:

ÚNICO. La Justicia de Unión no ampara ni protege a Juana María Marroquín Fuentes, contra el acto que reclama de la Junta Especial Número Once de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, el cual quedó precisado en el resultando primero de esta ejecutoria.

Notifíquese.

Así, por unanimidad de votos, lo resolvieron los Magistrados que integran este Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito: Leandro Fernández Castillo, Arturo Barocio Villalobos y Guadalupe Méndez Hernández, siendo relator el primero de los nombrados.

No. Doc. E0009L_001378

9ª ÉPOCA LABORAL 2º TRIBUNAL COLEGIADO DEL 17º CIRCUITO.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO ES DE MALA FE SI SE HACE CON UNA JORNADA SUPERIOR A LA LEGAL, PACTADA TÁCITAMENTE, CONFORME AL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si del escrito de demanda inicial y del escrito de contestación a la misma se evidencia que la jornada de labores excedía de 8 horas diarias de lunes a viernes y que en compensación al excedente de horas laboradas se permitía al trabajador descansar el sábado por la tarde, ello establece una sólida

presunción de que entre las partes existió un acuerdo o convenio tácito, en el que el patrón y el trabajador repartieron la jornada legalmente en términos del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, pues este precepto faculta a los trabajadores y patronos a repartir las horas de trabajo, a fin de que se le permita a los primeros el descanso del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Por tanto, si dicha modalidad en la jornada de labores operó durante la relación laboral, el ofrecimiento del trabajo hecho por la patronal al trabajador no puede considerarse de mala fe, porque la jornada con la cual se le propuso fuera mayor a la legal ordinaria, toda vez que la misma se fijó por acuerdo tácito habido entre las partes, de conformidad con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, siendo tal ofrecimiento de buena fe.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

{XVII.2°22 L}.

Amparo directo 104/96. Ferretería La Competidora, S.A. de C.V. 18 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Jorge Luis Olivares López.

SEMANARIO JUDICIAL. NOVENA ÉPOCA. TOMO IV. SEPTIEMBRE 1996. TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 683.

No. Doc. E0009L_001425

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Mayo de 1996

Tesis: IV.3o.37 L

Página: 665

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. JORNADA LEGAL DE 48 HORAS, SIN PRECISARSE EL TURNO Y DÍAS EN QUE ESTA DISTRIBUIDA. NO PUEDE CONSIDERARSE DE BUENA FE.

El ofrecer la demandada al trabajador la reinstalación con una jornada de 48 horas a la semana, misma que se encuentra circunscrita a la legal, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 de la ley laboral, no es suficiente para considerar que el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena fe y no revertir la carga probatoria para la demandada, porque no hay claridad para el trabajador sobre el cumplimiento de su jornada, como lo es la hora de entrada y de salida, ni se consigna cómo y en qué turnos está distribuida la jornada semanal, elementos que no pueden suponerse o deducirse, ya que las condiciones laborales deben estar claramente definidas por las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, 25, 61 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, además de que en esas condiciones la parte actora se encuentra a disposición de la empresa para ser cambiado de turnos o de los días en que debe

trabajar, lo cual resulta contrario a lo establecido en los preceptos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 879/95. Josefina Cisneros Leyva. 12 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIII-Junio

Tesis:

Página: 611

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL.

Si el ofrecimiento del trabajo se hizo en los mismos términos y condiciones en que venía prestando el servicio la parte actora, además con un horario comprendido dentro de la jornada legal, operó la reversión de la carga de la prueba por cuanto hace al despido, sin que invalide esa buena fe la circunstancia de que se modificara la hora de entrada al trabajo, si la jornada está dentro de la legal. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 86/94. Promoventas Obregón, S. A. de C. V. 10 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas. Véase: Semanario Judicial de la

Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-1, pág. 320.

Llegamos al entendido de que la jornada debe de tener los límites establecidos por la ley y en caso de controvertirlo el patrón debe demostrar durante la secuela procesal su afirmación para que se considere de buena fe, en este elemento debemos señalar los días de la semana que el trabajador estará a disposición del patrón, se debe puntualizar además el horario de entrada y salida, los horarios de comida y descanso realizados fuera de la fuente de labores pues de ser lo contrario se contaría como tiempo efectivamente laborado por estar a disposición del patrón y si al hacerlo de esa forma se rebasan las horas legalmente fijadas se consideraría de mala fe el ofrecimiento del trabajo.

Con el anterior razonamiento consideramos adicionar la determinación del elemento horario para considerar el ofrecimiento de trabajo de buena fe, quedando como sigue:

... b) Al tratarse del horario:

I. Se proponga al trabajador regresar a trabajar con el mismo horario y jornada de labores que alude la parte actora, siempre y cuando no exceda de las 48 horas a la semana cuando la jornada sea diurna, 45 la mixta y 42 la nocturna. Además para efectos del presente artículo se deberá de estar a lo

dispuesto por los artículos 59 y 61 de la presente Ley.

II. Se proponga al trabajador regresar a trabajar con un horario inferior en numero de horas que el señalado por la parte actora en su demanda, observando lo dispuesto en el párrafo anterior.

III. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con un horario distinto al que alude la parte actora en la demanda, en cuyo casó el patrón estará obligado a acreditar durante el procedimiento el horario que afirma, y la calificación de buena fe quedará sujeta al procedimiento.

IV. La demandada deberá de especificar los días de la semana a que corresponde dicho horario, los días de descanso a la semana del trabajador y las interrupciones a la jornada como son los horarios de comida y/o días de descanso semanal, en todo caso deberá de tomar en consideración la Junta del conocimiento, si dichas condiciones le favorecen o no al trabajador para normar su criterio respecto de la buena o mala fe del patrón.

5.1.3.3. CATEGORÍA

Este elemento es muy importante pues a diferencia de los demás es de apreciar que el ofrecer el trabajo con una mejor categoría, no siempre resultaría favorable, es decir calificativo de buena fe, pues el trabajador deberá de estar capacitado para desempeñar dicha categoría para que exista buena fe, y de no estarlo, puede ser calificado el ofrecimiento de mala fe, porque de no ser capaz de realizar las funciones de la categoría en la que le ofrecen el trabajo, puede ser despedido del mismo, eliminando el aparente beneficio, por lo que para una mejor categoría debe el trabajador de estar capacitado para desempeñarla, y en caso contrario, el patrón deberá de probar la categoría que dice el trabajador tenía a su servicio.

Al respecto se citan las siguientes jurisprudencias:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : II, Diciembre de 1995

Tesis: IV.3o.19 L

Página: 545

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN 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 Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : XIII-Enero Tesis: Página: 208

DESPIDO, NEGATIVA DEL. Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE AL EXISTIR CONTROVERSIA SOBRE EL PUESTO.

Al existir controversia respecto del puesto desempeñado por el trabajador inconforme, pues éste indicó desarrollar ciertas labores, mientras que la demandada adujo que desarrollaba otras, de suerte que al soslayar la Junta la discrepancia, tal

omisión produce incertidumbre e imprecisión, transgrediendo las garantías individuales de legalidad y seguridad jurídicas contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales al conceptuar de buena fe el ofrecimiento del trabajo y revertir la carga del despido, sin antes dirimir las diferencias surgidas en torno a la categoría del puesto. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 384/92. Gilberto de los Santos Almaguer. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón. Amparo directo 355/92. Argelia Concepción Hernández Ramos. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XII-October

Tesis:

Página: 456

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES PERO CONTROVIRTIENDO LA CATEGORIA SIN QUE LA ACREDITE EL PATRON. NO PROCEDE LA INVERSION 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 de la parte actora, 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

Parte : IV Segunda Parte-1

Tesis:

Página: 211

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON CATEGORIA DISTINTA.

Quando el trabajador señala que la relación de trabajo se inició con una categoría determinada que previamente a su despido le fue modificada y el patrón niega ambas pero no especifica la que haya correspondido y sin embargo ofrece el trabajo con la señalada como original, pero con las pruebas ofrecidas se demuestra que el trabajador prestaba sus servicios con una categoría distinta a las manifestadas; debe estimarse que la oferta

respectiva se hace de mala fe y con el único propósito de invertir la carga probatoria, en razón de que es ilógico que se ofrezca el trabajo con una categoría que ya no desempeñaba el trabajador y que sólo ocupó al principio de la prestación de servicios. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8243/89. Manuel Santos Pacheco. 6 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Al respecto proponemos lo siguiente:

... c) Al tratarse de la categoría:

I. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con la misma categoría que alude la parte actora en la demanda.

II. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con una categoría mejor a la que alude la parte actora en la demanda.

III. Se proponga al trabajador reincorporarse a sus labores con una categoría inferior a la que alude la parte actora en la demanda, en cuyo caso el patrón estará obligado a acreditar durante el procedimiento la categoría que afirma, y la

calificación de buena fe quedará sujeta al procedimiento.

5.1.3.4 FECHA DE INGRESO

Este elemento no es determinante para calificar el ofrecimiento del trabajo, pues no implica una condición de trabajo aún y cuando exista controversia en este rubro por lo que al no implicar ningún perjuicio no debe tomarse en cuenta para la calificación de buena o mala fe del Ofrecimiento del trabajo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Abril de 1996

Tesis: IV.3o.33 L

Página: 428

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES INNECESARIO ANALIZAR LA CONTROVERSIA DEL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD PARA CALIFICAR EL.

Para asignar la calificativa de buena o mala fe de un ofrecimiento de trabajo, no es necesario analizar la controversia que exista sobre el concepto de antigüedad del empleo, ya que dicho concepto es independiente y secundario de los presupuestos y condiciones que conforman el vínculo laboral, como son la categoría, salario y jornada; en tal virtud, la omisión de la controversia de la antigüedad no es determinante para estimar la

oferta de trabajo como de mala fe. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 39/96. Rodolfo Palacios Silva. 13 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada. Amparo directo 895/95. Juan Antonio Montantes Rodríguez. 23 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VII-Mayo

Tesis:

Página: 242

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

Aun 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 otorgará 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: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 81 Quinta Parte

Tesis:

Página: 17

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE. Para que haya mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, es menester que pretenda modificar, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando, pues sólo de esa manera puede sostenerse que el ofrecimiento se hizo con el propósito de que no fuera aceptado por el trabajador, esto es, que habrá mala fe cuando a través del ofrecimiento del trabajo pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor; en suma, todo aquello que entrañe implantación de condiciones que el trabajador no aceptaría si no es a través de la aceptación del ofrecimiento del trabajo; pero es inexacto que esa mala fe exista cuando el patrón controvierte la antigüedad alegada por el trabajador, pues la antigüedad no constituye un modo o manera de prestar el servicio que pueda alterarse a través de la aceptación del trabajo.

Amparo directo 1452/75. Ernesto Bernal Altamirano. 25 de septiembre de 1975. Unanimidad de 4 votos.

**Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Volumen 49, Pág. 19.
 Amparo directo 5001/72. Rafael Bonilla Infante. 31
 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente:
 María Cristina Salmorán de Tamayo**

Por lo que adicionamos lo siguiente:

... Si el patrón niega el despido y le ofrece el trabajo al actor tal ofrecimiento no puede ser calificado de mala fe por controvertirse la fecha de ingreso del trabajador, porque el ofrecimiento no modifica en modo alguno el contrato de trabajo ni causa perjuicio al trabajador, quien de aceptar el trabajo ofrecido podrá hacer valer en cualquier tiempo su derecho de antigüedad.

5.1.3.5 OTROS FACTORES

Bajo este rubro nos referimos específicamente a los avisos de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social que pueden llegar a ser un factor muy importante para considerar de mala fe el ofrecimiento del trabajo pues de hacer la baja del trabajador por causa de terminación de la relación laboral por despido se advierte que el patrón carece de voluntad para reintegrar al trabajador lo cual determina que el Ofrecimiento del Trabajo es de mala fe.

Cabe señalar que igualmente es calificado de mala fe cuando el patrón realiza la baja del trabajador ante dicho Instituto previo a la fecha que dijo ser separado el trabajador, en esa misma o en una muy próxima, por el

contrario si esta baja se realiza con fecha posterior a la que se dijo despedido el trabajador y que claro no exista constancia de esa baja hubiera tenido como justificación un despido, resulta claro que es de buena fe pues además no puede exigirse al patrón mantenga las cotizaciones de las personas que ya no laboran para él hasta que sea demandado por éstas. Al respecto sirve de sustento la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Marzo de 1996

Tesis: I.9o.T.54 L

Página: 1020

SEGURO SOCIAL. AVISO DE BAJA AL. CASO EN QUE EXISTE LA PRESUNCION DE UN DESPIDO.

Si el trabajador se dice despedido en una fecha determinada, lo que es negado por el patrón, aduciendo que aquél dejó de presentarse a laborar, pero en el período probatorio se exhibe una copia del aviso con el que se le dio de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, debidamente sellado de recibido, en donde aparece que fue elaborado en una fecha tan próxima a aquella en la que se ubica la separación, en que no transcurrió ni siquiera el término que establece la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causal de rescisión de la relación laboral; en esas circunstancias se genera la presunción de que efectivamente existió el despido, dada la celeridad

con la que se confeccionó el citado aviso de baja; toda vez que el patrón desconocía si su empleado iba a regresar al empleo, o si tenía la intención de dejarlo; presunción que deberá ser desvirtuada por el demandado o por las constancias existentes en autos. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2139/96. Antonio Trejo Arreguin. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza. Amparo directo 2129/96. Isaac Estrada Fonseca. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Proponemos:

Si se demuestra durante el juicio que el patrón realizó la baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social por causa de terminación de la relación laboral por despido o bien en la misma fecha o en cercana a la que aduce el trabajador haber sido separado de su empleo por una causa distinta a la excepción del patrón, se indica que el patrón carece de voluntad para reintegrar al trabajador lo cual determina que el Ofrecimiento del Trabajo es de mala fe.

5.1.4 PROPUESTA PARA DETERMINAR LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Como se advirtió, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe determinar si el ofrecimiento del trabajo es calificado de buena fe o no, cuestión que en la práctica conocemos hasta que se pronuncia el laudo, pues la Junta omite precisar con anterioridad a quien le corresponde la carga de la prueba, lo que refleja una laguna e incertidumbre a las partes.

Al respecto proponemos que la Junta de Conciliación y Arbitraje en la etapa de demanda y excepciones, es decir en la etapa que corresponde hacer el ofrecimiento del trabajo, establezca en su acuerdo respectivo a quien de las partes le atañe la carga de la prueba, para que así las partes impongan los medios de pruebas para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio.

Cabe señalar que a pesar de que la Junta finca la carga de la prueba en el patrón tal y como lo establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante, el patrón cuando niega el despido y ofrece de buena fe el trabajo hecho lo anterior la Junta debe determinar si este ofrecimiento se hizo de buena fe y de ser así pronunciar en el acuerdo a quien le corresponde la carga de la prueba.

Proponemos como sigue:

ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las normas siguientes:

"...VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, la Junta deberá si es el caso, calificar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo, acto seguido determinará las cargas probatorias de las partes respecto del hecho del despido. Con lo anterior se pasará inmediatamente al 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 declara cerrada la instrucción;...

CONCLUSIONES GENERALES

PRIMERA.- El tópicó de la presente investigación "DE LA BUENA FE EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL", reseñamos a los entes individuales protagonistas en el DERECHO DEL TRABAJO como disciplina jurídica autónoma, que son el trabajador y el patrón que como parte de estas instituciones se ubica el Derecho Social. Además cuando nos referimos a procedimiento laboral, nos centramos a el DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

SEGUNDA.- El derecho Social es la suma de leyes y normas legales que regulan los principios, instituciones y procedimientos, a favor de las clases económicamente frágiles, para lograr la convivencia justa y ordenada con las demás clases sociales.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo esta definido por un sector de la doctrina nacional como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

CUARTA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

QUINTA.- El Derecho Procesal del Trabajo es la suma de normas legales que sistematizan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que resuelven sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre la Capital y el Trabajo y que tienden a dar efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, primordialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

SEXTA.- Patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador.

SÉPTIMA.- Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

OCTAVA.- Para que exista relación laboral se requiere sólo que se preste el servicio personal y subordinado, puede existir la relación de un trabajo sin que exista previamente un contrato, aún cuando normalmente se celebra por anticipado un contrato.

NOVENA.- Una relación de trabajo inicia en el mismo momento en que se empieza a prestar un servicio y se establece un vínculo laboral entre la persona física y el empleador.

DÉCIMA.- El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades.

DÉCIMA PRIMERA.- la subordinación es un elemento esencial del contrato de trabajo que debe prestar el trabajador con sujeción personal al poder directivo del patrón, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico.

DÉCIMA SEGUNDA.- El salario representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

DÉCIMA TERCERA.- El salario es todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o mención que se le de.

DÉCIMA CUARTA.- La jornada es el tiempo de labor que transcurre donde el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del patrón.

DÉCIMA QUINTA.- La antigüedad es el reconocimiento del tiempo la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

DÉCIMA SEXTA.- La categoría o puesto es cada rango o grado de un trabajador con respecto al lugar que ocupa frente al patrón para desarrollar las actividades inherentes a su cargo.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La carga de la prueba es el peso que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos.

DÉCIMA OCTAVA.- Las condiciones de trabajo son los aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral.

DÉCIMA NOVENA.- El ofrecimiento del trabajo es la oferta que hace el patrón al trabajador para que la relación de trabajo continúe, esto es, que el trabajador continúe prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, jurídica y materialmente.

VIGÉSIMA.- La buena fe es la obligación de dirigirse honrada y meticulosamente en la formulación y actuación del negocio jurídico sin ajustarse forzosamente a la letra del mismo.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" y fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Laboral.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Las Juntas Locales de Conciliación Y Arbitraje conocen de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

VIGÉSIMA TERCERA.- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación se ubican donde no hay Juntas de Arbitraje y en Municipios que por el cúmulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento.

VIGÉSIMA CUARTA.- El pasar de los años y la consecuencia nacional y extranjera nos hace constatar un modelo que distingue realidades en tiempos completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de un modo nítido la evolución tan importante como lo es el Derecho del Trabajo.

VIGÉSIMA QUINTA.- El Trabajo en Roma se trata específicamente de la esclavitud como una institución social, entendida como la relación que unía a esclavos y dueños.

VIGÉSIMA SEXTA.- En Roma la solución a la esclavitud fue precisamente la sustitución de esclavos por libertos, primeramente en el ámbito del tejido productivo urbano y después en las zonas rurales donde fueron sustituidos por colonos, agricultores que trabajaban en virtud de un contrato, apareciendo la figura de trabajador.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Durante la Edad Media surgen las llamadas corporaciones, gremios o guildas, que consistían en grupos de hombres de una misma profesión, oficio o especialidad que por medio de su unión defendían sus intereses.

VIGÉSIMA OCTAVA.- En los talleres de los gremios fue donde se vio por primera vez una clara división del concepto patrón-trabajador.

VIGÉSIMA NOVENA.- Durante la Revolución Industrial nace la "libre competencia" que impulsa a los empresarios a una lucha de astucia y poderío. El trabajo se convierte en una mercancía como cualquier otra, sujeta a libres leyes de la oferta y la demanda.

TRIGÉSIMA.- En Francia el trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; pero a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones porque esta libertad trajo como consecuencia el abuso y la explotación.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- En la época de la colonia surgen las leyes de Indias creando así el monumento legislativo más humano de los tiempos, que se destinaron a la protección del indio de América, procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, sin embargo no existen disposiciones de igualdad de derechos sino medidas de misericordia.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La constitución de Apatzingan nunca estuvo vigente sin embargo se consagró el artículo 38 de la constitución.

TRIGÉSIMA TERCERA.- En la Constitución de 1857 se encuentran consagrados los artículos cuarto y quinto como principios fundamentales de la libertad al Trabajo.

TRIGÉSIMA CUARTA.- En la Constitución de 1917 se consagra el artículo 123 y por cuanto a la libertad, relacionada con las ocupaciones, se otorgaron las garantías individuales contenidas en los artículos 4 y 5 Constitucionales, entre otros artículos referentes a la esclavitud, educación libertad de expresión de ideas, la asociación, libertad de tránsito, el derecho de propiedad inmobiliario, la suspensión de garantías, etc.

TRIGÉSIMA QUINTA.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se encuentra ningún antecedente sobre el Ofrecimiento de Trabajo.

TRIGÉSIMA SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1962 registra una fase importante en la legislación laboral, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo además se otorga a los trabajadores mejores condiciones de trabajo.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Ley Federal del trabajo de 1970 consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en diferentes códigos y leyes entre ellas en la Ley Federal del Trabajo donde el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad, además se aumentó la competencia de las autoridades federales adicionando la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 se ubica uno de los principios más revolucionarios, al relevar de la carga de la prueba al trabajador imponiendo al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe de llevar y conservar.

TRIGÉSIMA NOVENA.- La Ley Federal del Trabajo de 1980 considera que es el patrón quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo.

CUADRAGÉSIMA.- El marco jurídico regulador del derecho del Trabajo lo ubicamos en el artículo 123 constitucional y La Ley Federal del Trabajo

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- El artículo 123 constitucional creó la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo que consigna los principios fundamentales del trabajo, proyecto que fue votado en breve en la asamblea del 23 de Enero de 1917.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- En el artículo 123 Constitucional, encuentra su fundamento en la ley Federal del Trabajo, ley que vigila lo que concierne a trabajadores y patrones creándose en ella las obligaciones, deberes y derechos fundamentales en la relación obrero patronal.

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- En cuanto a la supletoriedad resulta señalar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo no son de aplicación supletoria las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles, aunque consideramos que en ausencia de disposiciones procesales específicas del trabajo, es posible, por extensión o analogía estar a lo dispuesto en

los Códigos Procesales Civiles, lo que resulta preferible a no resolver.

CUADRAGÉSIMA CUARTA.- La competencia es poderío, imperio, actitud para conocer una autoridad de un determinado asunto es decir la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios, es la facultad y deber del tribunal de resolverlos.

CUADRAGÉSIMA QUINTA.- El proceso en el Derecho del trabajo es el conjunto de actividades anteriormente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que efectúan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral.

CUADRAGÉSIMA SEXTA.- Al procedimiento laboral lo describimos como la realización por trámites previamente determinados en la Ley procesal del trabajo para ventilar las discrepancias obrero patronales y sindicales, o simplemente para obtener el reconocimiento o declaración de un derecho laboral.

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.- La primera etapa de la audiencia de Ley es la de conciliación en la cual las autoridades intentan conciliar, avenir, arreglar a las partes en el conflicto; su propósito es que lleguen a un arreglo para evitar la tramitación del juicio.

CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- Si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio se turna a la etapa de demanda y excepciones que tiene como fin establecer la controversia

aquí el actor ratificará, modificará o aclarará su escrito inicial de demanda y el demandado dará contestación a la misma o solicitará término para continuar con la audiencia en caso de que el actor haya hecho modificaciones sustanciales.

CUADRAGÉSIMA NOVENA.- La ley aprueba a la parte actora posteriormente a que la demandada conteste la demanda intervenir en la audiencia en vía de replica y de la misma manera permite a la parte demandada en vía de contrarréplica.

QUINGUAGÉSIMA.- Al existir la replica y contrarréplica se fija la litis y no como algunos estudiosos afirman que la litis se determina con la demanda y la contestación a la demanda, según lo han establecido los diversos criterios jurisprudenciales

QUINGUAGÉSIMA PRIMERA.- Terminada la etapa de demanda y excepciones se pasara a la etapa probatoria. En primer término el actor ofrecerá sus pruebas y hecho lo anterior el demandado hará lo conveniente objetando las pruebas ofrecidas por la parte actora y por ultimo el actor podrá objetar las pruebas ofrecidas por el demandado.

QUINGUAGÉSIMA SEGUNDA.- La Junta desahogará todas las pruebas admitidas y preparadas en la audiencia de desahogo de pruebas y desahogadas todas y cada una de las pruebas las partes formularán sus alegatos, formulados éstos la junta a través de su auxiliar y de oficio previa certificación de que no existen pruebas por desahogarse turnara los autos a proyecto de resolución y consecutivamente si es aprobado se elevara a la categoría de laudo.

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- la carga de la prueba es la necesidad que poseen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que arguyen, a fin de lograr un laudo o resolución favorable.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, la Junta fincará en el patrón la carga de la prueba motivo por el cual se ha criticado vigorosamente el precepto en mención diciendo que convierte a la autoridad es juez y parte y por lo tanto es violatorio al principio de paridad procesal.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- La figura de el ofrecimiento del trabajo no ha sido elemento de un estudio profundo por la doctrina, ya que inclusive no existe un concepto jurídico del mismo, en consecuencia es incongruente dada la relevancia que contrae este acto legal.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica, porque de ella se da origen a los actos procesales de las partes que tienen lugar en el proceso.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.- El momento procesal oportuno donde consideramos debe hacerse el ofrecimiento del trabajo es en la etapa de demanda y excepciones porque el trabajador puede tener conocimiento amplio de cuales son las condiciones de trabajo con las que se le ofrece se reincorpore a prestar sus servicios para la patronal.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- El ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones tiene consecuencias jurídicas muy importantes ya que al fijarse la litis, la patronal podrá revertir la carga de la prueba del despido argumentado por el trabajador, pues al ofrecer el trabajo al actor se trata de demostrar no tan solo la inexistencia del supuesto despido, sino las condiciones de trabajo con las cuales el actor presto sus servicios con la demandada y por ende la buena fe con la cual se conduce la patronal por lo que será el actor quien deberá de acreditar con las pruebas indiscutibles la existencia del despido argüido.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA.- Las condiciones en que debe de ofrecerse el empleo al trabajador, pueden ser en los mismos términos y condiciones señalados por el trabajador en su demanda, en condiciones mejores que las por él indicadas o en condiciones que les sean desfavorables, siempre y cuando las condiciones controvertidas por el patrón sean comprobadas para que se determine como de buena fe el ofrecimiento.

SEXAGÉSIMA.- El Ofrecimiento del trabajo al actor generalmente se realiza con el único fin de desvirtuar la existencia del supuesto despido injustificado que argumenta, revirtiéndose la carga de la prueba una vez que este sea aceptado.

SEXAGÉSIMA PRIMERA.- La presente investigación pretende entre otras cosas señalar la importancia que tiene esta figura jurídica en el derecho laboral y que sin embargo la Ley es omisa respecto a la misma, lo cual provoca una laguna que únicamente es cubierta por la jurisprudencia, pero que

causa una pluralidad de criterios y una gran polémica en los resultados de un juicio.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA.- En la Ley Federal del Trabajo no existe un concepto de Ofrecimiento de Trabajo, y mucho menos de buena o mala fe, lo que induce a vicios en la valoración y apreciación del Ofrecimiento del Trabajo.

SEXAGÉSIMA TERCERA.- La figura jurídica del ofrecimiento del trabajo debería tener una regulación en el Derecho Laboral, incluyendo un sustento legal en la Ley Federal del Trabajo.

SEXAGÉSIMA CUARTA.- En la Ley Federal del Trabajo se debería de instrumentar el ofrecimiento del trabajo mediante una adición a el artículo 48 parte final.

SEXAGÉSIMA QUINTA.- Cuando el patrón ofrece al actor el trabajo de buena fe, independientemente de la acción que ejercite, la parte actora deberá demostrar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia del despido.

SEXAGÉSIMA SEXTA.- La parte patronal al dar contestación a la demandada si así lo desea debería ofrecer el trabajo al actor de buena fe y con la finalidad de encontrar una formula conciliatoria que le dé continuidad a la relación de trabajo que los unía.

SEXAGÉSIMA SÉPTIMA.- La autoridad del conocimiento, deberá de requerir a la parte actora para que manifieste si acepta o no el Ofrecimiento de trabajo.

SEXAGÉSIMA OCTAVA.- El artículo 878 de la ley federal del Trabajo debería de contemplar la posibilidad de ofrecer el trabajo en la etapa de demanda y excepciones al momento de contestar la demanda si la parte demandada lo desea.

SEXAGÉSIMA NOVENA.- Para que un ofrecimiento del trabajo pueda calificarse de buena fe éste debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando la parte actora, en mejores condiciones o en condiciones desfavorables al trabajador cuando existe controversia en condiciones esenciales pero que se demuestre por la parte demandada.

SEPTUAGÉSIMA.- Para realizar una calificación respecto al ofrecimiento del trabajo es necesario que se analicen las condiciones de trabajo: salario, horario, categoría y otros factores importantes para su calificación.

SEPTUAGÉSIMA PRIMERA.- la Junta del conocimiento debería de examinar las condiciones con las que el patrón ofrece el trabajo a la parte actora para determinar la buena o mala fe del mismo.

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA.- La Junta del conocimiento debería de calificar las condiciones de trabajo concernientes a salario, horario, categoría y otros factores como las bajas al Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con una instrumentación en la ley.

SEPTUAGÉSIMA TERCERA.- La fecha de ingreso no es determinante para calificar el ofrecimiento del trabajo, pues no implica una condición de trabajo.

SEPTUAGÉSIMA CUARTA.- La Baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social resulta una causa distinta a la excepción del patrón se debería considerar que no existe voluntad para reincorporar al trabajador.

SEPTUAGÉSIMA QUINTA.- La Junta debería de calificar la buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo al concluir la etapa de demanda y excepciones y determinar las cargas probatorias de las partes en razón al hecho del despido.

BIBLIOGRAFÍA

1. Anaya Ojeda, Federico J. Tesis denominada EL RECURSO DE INCONFORMIDAD COMO MEDIO DE DEFENSA DEL PATRÓN ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en: *Descripción de Derecho Social*. Capítulo Primero. Naucalpan, Estado de México. Febrero de 2002.
2. Anaya Sánchez, Federico J. DERECHO OCUPACIONAL. Editorial N.U.E.V.A. Primera Edición. México. 1956.
3. Beltrán Climent, Juan B. ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Edición Primera, México, 1989.
4. Beltrán Climent, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA , Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Edición Séptima, México 1933.
5. Beltrán Climent, Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Edición Primera, México, 1989.
6. Bermúdez Cisneros, Miguel, DERECHO PROCESAL CIVIL, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México 1989.
7. Borrell Navarro, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Sista. Sexta Edición. México. 1998.

8. Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla, México, 1985.
9. Cabanellas, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL, Editorial Porrúa. México.
10. Castorena J., de Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6ª ed. Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984.
11. Cavazos Flores, Baltasar, ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ Y EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO, T.L.C. Editorial Trillas, S.A. de C.V., Primera Edición, México, 1993.
12. Cavazos Flores, Baltasar. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, Editorial Trillas, S.A. de C.V. Primera Reimpresión 1984.
13. Cavazos Flores, Baltasar. LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA. Editorial Trillas, México, 1992.
14. Córdoba Romero, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, PRÁCTICA LABORAL FORENSE. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1996.
15. Dávalos Morales, José, DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México 1994.

16. Dávalos Morales, José. TÓPICOS LABORALES. Editorial Porrúa, México, 1992.
17. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, 1990.
18. De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, Cuarta Edición, México 1981.
19. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Décimo Edición, México 1985.
20. Díaz de León, Marco Antonio. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL 1 y 2. Editorial Porrúa, México, 1990.
21. Gómez Lara, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México 1989.
22. Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A. Edición Decimoctava, México 1994.
23. Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México 1993.
24. Kane, Dionisi J. LOS RIESGOS DE TRABAJO. Editorial Trillas, México, 1985.

25. Kurczun Villalobos, Patricia. LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición 1999.
26. Larrañaga y De Pina, DERECHO PROCESAL. Editorial Porrúa. México. 1993.
27. Morales Saldaña, Hugo Ítalo. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Editorial Trillas, México, 1986.
28. Muñoz, Luis. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Volumen IV, Editorial Stylo, Primera Edición, México, 1948.
29. Ramos Álvarez, O. Gabriel. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Trillas, México, 1991.
30. Ross Gámez, Francisco. LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial Porrúa. México. 2001.
31. Soto Carbon, Juan. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Trillas, México, 1988
32. Tena Suck, Rafael. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Trillas. México 1993.
33. Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México. 1975.
34. Villoro Toranzo, Miguel. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición. México 1984. p. 302.

- **LEGISLACIÓN CONSULTADA.**

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

- **OTRAS FUENTES**

1. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=boletin&n=38>
2. <http://www.scjn.gob.mx>
3. <http://www.stps.gob.mx>
4. Revista Laboral, Año 1, número 6/marzo/1993. Director General C.P. Hugo Gasca Bretón, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. *El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral* por el Magistrado César Esquinca Muñoa. Primera Parte.
5. Revista Laboral, Año 1, número 7/Abril/1993, Director General C.P. Gasca Bretón Hugo, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. *El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral* por el Magistrado César Esquinca Muñoa. Segunda Parte.
6. Revista Laboral, Año XIII, número 146/Noviembre/2004, Director General C.P. Gasca Bretón Hugo, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. *Los avisos*

de baja al IMSS Pueden Hacer Perder un Juicio Laboral
por la Dra. Gloria Arellano Bernal .