



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

INCORPORADA A LA UNAM CLAVE: 8183-09

REGULACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

FONSECA RODRIGUEZ LIZETH

ASESOR: MTRO. JOSÉ JORGE SMITH CARBAJAL.

JULIO 2014



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.

ÍNDICE

1.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

- 1.1. Primeros movimientos sociales en el mundo.
- 1.2. Los movimientos sociales en México.
 - 1.2.1. Principios del siglo XX.
 - 1.2.2. Artículo 123 constitucional.
- 1.3. Ley Federal de Trabajo en 1931.
- 1.4. Ley Federal de Trabajo de 1970.
- 1.5. Reformas de la Ley Federal de Trabajo del 2012.

2.- Derecho procesal del trabajo.

- 2.1. Características del derecho procesal laboral.
 - 2.1.1. Conciliación.
 - 2.1.2. Oralidad.
 - 2.1.3. Mediación.
 - 2.1.4. Carga de la Prueba.
- 2.2. Jurisdicción y competencia.

2.2.1. Jurisdicción.

2.2.2. Competencia.

2.2.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.3. La acción.

2.3.1. Concepto y clasificación.

2.3.2. De la prescripción.

2.3.3. De las defensas y excepciones.

2.4.- Medios probatorios.

2.4.1. La prueba.

2.4.1.1. La confesional.

2.4.1.2. La documental.

2.4.1.3. La testimonial.

2.4.1.4. La pericial.

2.4.1.5. La inspección.

2.4.1.6. La presuncional.

2.4.1.7. La instrumental de actuaciones.

2.4.1.8. Las adicionadas en la reforma de la Ley Federal de Trabajo del año 2012.

2.5. El Juicio laboral.

2.5.1. La demanda.

2.5.2. Emplazamiento y notificación.

2.5.3. La audiencia.

2.5.4. Conciliación, demanda y excepciones.

2.5.5. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.5.6. Resolución de pruebas.

2.6. Incidentes y medios de defensa.

2.6.1. Concepto.

2.6.2. Nulidad.

2.6.3. Competencia.

2.6.4. Personalidad.

2.6.5. Excusas.

3.- El Ofrecimiento de trabajo.

3.1. La estabilidad en el empleo.

3.2. El despido injustificado.

3.3. Las acciones de reinstalaciones e indemnización por motivo de un despido injustificado.

3.4. La carga de la prueba en el juicio laboral.

3.5. Aspectos generales del ofrecimiento de trabajo.

3.5.1. Concepto.

3.5.2. Origen.

3.5.3. Su evolución.

4.- Aspectos particulares del ofrecimiento de trabajo.

4.1. La procedencia de la oferta de trabajo.

4.2. El ofrecimiento y el rechazo de la oferta de trabajo.

4.3. Momento procesal para el ofrecimiento de trabajo.

4.4. Calificación del ofrecimiento de trabajo.

4.4.1. De la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.

4.4.2. Consecuencias derivadas del rechazo.

4.4.3. Consecuencias en caso de aceptación.

4.5. Forma de actuar de la Junta y su proyecto de laudo.

4.6. Propuestas de que la Ley Federal de Trabajo regularice el ofrecimiento de trabajo.

4.7. Aspectos fundamentales para regularizar el ofrecimiento de trabajo en la Ley Federal de Trabajo.

Conclusión.

Bibliografía.

Introducción.

Esta tesis, habla sobre el ofrecimiento de trabajo, ya que ésta figura no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, y la doctrina no ha sido capaz de estudiarlo a fondo a pesar de su importancia, sin embargo, se utiliza recurrentemente en la práctica procesal, cuando el trabajador demanda el despido injustificado, como herramienta de defensa y ataque por el patrón.

Este proceso conlleva una serie de implicaciones jurídicas y su finalidad es la necesidad de legislar e incluir esta práctica procesal laboral, estimando se sustente en la Ley Federal del Trabajo.

El ofrecimiento de trabajo es muy frecuente, dentro de un juicio laboral, y este tema en desenlace tiene como objetivo primordial comprender y entender la importancia por el cual debe regularse en la Ley Federal del Trabajo, porque aparte de ser creación de la jurisprudencia también lo es de la práctica jurídica.

Es necesario atender, el análisis de cada capítulo, para lograr el cometido de este tema, por lo que el primer capítulo se expone los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, donde aborda los temas importantes a consideración, como son los movimientos sociales en México y en el mundo, lo relativo al siglo XX, el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, tanto de 1931 como de 1970 y lo referente a las reformas 2012, de esta ley en materia.

El segundo capítulo se enfoca al derecho procesal del trabajo, mencionando en este sus características, la jurisdicción y competencia, la acción donde contempla el concepto y su clasificación, prescripción y sus defensas y excepciones, los medios probatorios, las etapas de un juicio laboral, y los incidentes y medios de defensa.

El procedimiento ordinario laboral, es reconocido por su aplicación, porque determina la competencia de las juntas laborales, que se encuentra sujeta tanto en la ley laboral como en la Constitución. Para su aplicación es necesario que exista una controversia laboral, que genere la necesidad de resolver el conflicto.

El tercer capítulo habla acerca del ofrecimiento de trabajo, mencionando en ella la estabilidad del trabajador en su empleo, el despido injustificado, las acciones de reinstalaciones e indemnización por motivo del despido injustificado, la carga de la prueba en el juicio laboral y los aspectos generales del ofrecimiento de trabajo.

El cuarto aborda todo lo relacionado con la problemática actual derivada de las consecuencias jurídicas del ofrecimiento de trabajo, haciendo una crítica de los aspectos particulares del ofrecimiento de trabajo, desarrollando en ella, la procedencia de la oferta de trabajo, el ofrecimiento y el rechazo de la oferta de trabajo, el momento procesal para el ofrecimiento de trabajo, la calificación del ofrecimiento de trabajo, la forma de actuar de la junta y su proyecto de laudo así como las propuestas para lograr se regularice en la ley laboral y sus aspectos fundamentales para regularizarla.

1.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

1.1. Primeros movimientos sociales en el mundo.

Hay una gran preferencia internacional en el derecho de trabajo en cuanto a sus características, puesto que desde 1818, Robert Owen propuso ante el Congreso de la Santa Alianza, la creación de una Comisión del Trabajo. Esta misma idea la maneja Daniel Le Grand, en 1844, quien realizó una serie de pronunciamientos y llegó a planear proyectos para la elaboración de una Ley Internacional del Trabajo, que protegiera a los trabajadores en contra de la entonces tan usual jornada larga para que a través, de esta legislación, se homologarían las condiciones laborales en todo el mundo.¹

En 1901, se creó en Bruselas una asociación internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y esta asociación realizó en Berna conferencias diplomáticas. Tuvo como función recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales, que por ende era aplicada en algunos países.²

En 1906, se celebraron Convenios Internacionales de Trabajo, mismos que se limitaban a reglamentar los trabajos, así como prohibir trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes que se dedicaban a trabajar en zona industrial, proponiendo en este mismo convenio, una jornada laboral de 10 horas como máximo para las mujeres como para los niños así como el empleo de fosforo blanco en la fabricación de cerillos.

Los trabajadores de Francia, E.U., e Inglaterra, fueron quienes lucharon porque hubiese un Organismo Internacional del Trabajo.

La Federación Americana de Trabajo, sugirió la creación de una Confederación Internacional de Trabajadores, que coincidiera con el Congreso de la Paz, que estaba por celebrarse; en nombre de los obreros franceses, León Jouhaux, quien

¹ Miguel Bermúdez Cisnero., Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 78

² ibidem

propuso que el futuro Tratado de Paz, contuviera dos cláusulas especiales sobre la legislación de trabajo. Esta iniciativa fue aceptada por un Congreso de Representantes de los Sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos, realizado en Leeds, Inglaterra, en 1916 que contenía en esencia, lo que sería después la Organización Internacional del Trabajo.³

Samuel Gompers, presidió una comisión especial, redactando un texto que fue incorporado en el Tratado de Versalles; en 1919, este Tratado, contenía instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo, como de la liga de las naciones.

La primera parte del Tratado de Versalles, puntualizó el fomento de la cooperación entre las naciones y garantizar la paz y seguridad. La parte treceava contenía la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas son las razones por la que se constituyó la OIT:⁴

- I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.
- III. Si algún país o nación no adoptará un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

³ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág.41

⁴ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág.42

El propósito de estas razones era el lograr la justicia, en el vínculo de capital y trabajo. A través de un programa de colaboración y acción social se procura alcanzar un mejor nivel de vida entre el hombre y llegar a la paz universal.

El derecho internacional del trabajo es una disciplina cuyos derechos y obligaciones se dirigen a los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encargaba de concluir las negociaciones de paz de la primera guerra mundial; más tarde esta misma organización se integró a la sociedad de naciones, y tras la segunda guerra mundial, la cantidad de los miembros de esta organización se fue ampliando y la mayoría de los países se fueron incorporando a ella, es así como los países miembros adoptaban regularmente las normas que emanaban de la OIT, es ahí como forman un frente común contra el desempleo, la discriminación laboral, condiciones laborales inhumanas e inseguridad en el trabajo. Toda esta normatividad mencionada con anterioridad se establece en un código.

Este organismo estaba estructurado por tres áreas de representación, la primera de ellas era la gubernamental, la segunda era la representación de trabajadores y la tercera la representación de los patrones. Con esta integración se desenlazó tres órganos, siendo la Conferencia Internacional del Trabajo (este es el órgano máximo de la organización, ya que está integrado por los representantes de cada país en su totalidad; su función es llevar las reuniones plenarias y de comisiones y se reúnen anualmente durante el mes de junio), el Consejo de Administración (sus funciones son meramente ejecutivas y de organización, pues se encarga de preparar los programas y las actividades de los demás órganos; se reúnen tres veces al año para analizar el programa de asamblea. Este órgano se encarga de elegir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo) y Oficina Internacional del Trabajo (se encarga de recabar toda la información sobre el reglamento de trabajo, así como de mantener relaciones de intercambio con los ministerios de trabajo de las naciones, como de las diversas organizaciones sindicales ya sean de los trabajadores como de los patrones).

- *El Código Internacional del Trabajo era el Código Sui Generis* -, mismo contenido contempla convenios, el cual las obligaciones son del país que lo ratifica y recomendaciones, porque se destina a orientar los problemas laborales.

En 1944, a iniciativa de la oficina internacional del trabajo, se reunieron los representantes de todos los países miembros de la OIT, es aquí donde fueron aprobados los siguientes principios: ⁵

I. La conferencia reafirma los principios fundamentales sobre las cuales está basada la organización que son los siguientes:

a) El trabajo no es una mercancía.

b) La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante.

c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.

d) La lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concentrado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II. Convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente el acierto de la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual sólo la conferencia afirma que:

⁵ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 80-82

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdades de oportunidades.

b) Lograr las condiciones que permitan llegar a este resultado, debe constituir el propósito de la política nacional e internacional.

c) Toda la política nacional e internacional y las medidas nacionales e internacionales, particularmente de carácter económico y financiero, deben de apreciarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan y no impidan el cumplimiento de este objetivo fundamental.

d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, a la luz de este objetivo fundamental, la política y medidas internacionales de carácter económico y financiero.

e) Al cumplir las tareas que se le confían, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus disposiciones y recomendaciones cualquier disposición que considere apropiada.

III. La Conferencia reconoce la solemne obligación de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan alcanzar:

a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.

b) El empleo de trabajadores en las ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de dar la más amplia medida de sus habilidades y sus conocimientos, y de aportar su mayor contribución al común bienestar humano.

c) El suministro, como medida para lograr este fin bajo garantías adecuadas para todos los interesados en este fin, de transferencia de trabajadores, incluyendo las migraciones para empleo y de colonos.

d) La disposición en materia de salarios y ganancias, duración del trabajo y otras condiciones de trabajo, medidas calculadas, a fin de asegurar a todas una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los trabajos y necesiten protección.

e) El reconocimiento efectivo del derecho al contrato colectivo, la cooperación de empresas y de trabajadores en el mejoramiento continuo de la eficiencia en la producción y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

f) La extensión de las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesiten tal protección y asistencia completa.

g) Protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

h) Protección de la infancia y maternidad.

i) La suministración de alimentos, vivienda, y facilidades de recreo y cultura adecuadas.

j) La garantía de iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV. Convencida de que una completa y más amplia utilización de los recursos productivos del mundo es necesaria para el cumplimiento de los objetivos enumerados en esta declaración, puede asegurarse solamente mediante una acción eficaz en el plano internacional, comprendiendo medidas que tiendan a aumentar la producción y el consumo, a evitar fluctuaciones económicas graves, a realizar el progreso económico y social de las regiones donde exista menor desarrollo, a garantizar mayor estabilidad de los precios mundiales de materia y productos primarios, a fomentar un comercio internacional de volumen alto y constante, la conferencia brinda la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiera confiarse parte de la responsabilidad de esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, la educación y en el bienestar de todos los pueblos.

V. La conferencia afirma que los principios denunciados en esta declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si en las modalidades de su aplicación debe tenerse debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada uno, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes, así como los que han alcanzado la etapa en la que se gobiernen por sí mismos, interesa a todo el conjunto del mundo civilizado.

Así es como la conferencia de la OIT, adoptó la declaración de principios y objetivos, inspirando a los países miembros de que la paz, solo puede basarse en la justicia social.

México ingreso como miembro a la OIT en 1931 y dentro de esta organización, el gobierno se justificó con el interés de participar en una integración justa y en lo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo se compone por las dos terceras partes de votación impuestas por los delegados presentes en las conferencia y se compone con los órganos siguientes:⁶

- I. La Conferencia General de los Delegados de los Estados miembros. Se forma por cuatro delegados, dos representantes del gobierno y dos que representan respectivamente a trabajadores y patrones.
- II. El Consejo de Administración. Se compone de 56 personas: 28 de los gobiernos, 14 de los trabajadores, 14 de los patrones. De los 28 representantes gubernamentales, 10 corresponden a los estados miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes son designados por los demás delegados gubernamentales a la conferencia. Se renueva cada tres años y elige presidente, que será siempre un delegado gubernamental, dos vicepresidentes de los sectores de los trabajadores y de los patrones. Forma el orden del día de las sesiones de la conferencia, nombra al director general y designa a las personas que van a integrar las comisiones para el mejor funcionamiento de la organización.
- III. La Oficina Internacional del Trabajo. Es el órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas. Se integra por un director general que elige el consejo, personal técnico y administrativo. Tiene cuatro funciones

⁶ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 43

primordiales: 1ª. Estudio, para un conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias. 2ª. Información del trabajo y otros boletines. 3ª. Colaboración con los gobiernos que así lo soliciten. 4ª. Elaboración de proyectos y convenios sometidos a la conferencia.

El artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución (esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en la Constitución o Leyes de los Estados) serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia. En México, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó los siguientes convenios:⁷

- *Número 8.* Indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio, *Diario Oficial* de 27 de septiembre de 1937.
- *Número 9.* Colocación de la gente de mar, *Diario Oficial* de 4 de marzo de 1940 (ratificación del Senado).
- *Número 11.* Derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, *Diario Oficial* de 28 de septiembre de 1937.
- *Número 12.* Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1937.

⁷ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 44-48

- *Número 13.* Empleo de la cerusa en la pintura, *Diario Oficial* de 11 de marzo de 1938.
- *Número 14.* Aplicación del descanso semanal en las empresas industriales, *Diario Oficial* de 16 de marzo de 1938.
- *Número 16.* Examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, *Diario Oficial* de 23 de abril de 1938.
- *Número 17.* Indemnización por accidentes de trabajo, *Diario Oficial* de 3 de julio de 1935.
- *Número 19.* Igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo, *Diario Oficial* de 7 de agosto de 1935.
- *Número 21.* Simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques, *Diario Oficial* de 28 de abril de 1938.
- *Número 22.* Contrato de enrolamiento de la gente de mar, *Diario Oficial* de 6 de agosto de 1935.
- *Número 26.* Establecimiento de métodos para la fijación de salarios, *Diario Oficial* de 9 de agosto de 1935.
- *Número 27.* Indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, *Diario Oficial* de 12 de agosto de 1935.
- *Número 29.* Trabajo forzoso u obligatorio, *Diario Oficial* de 13 de agosto de 1935.
- *Número 30.* Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, *Diario Oficial* de 10 de agosto de 1935.

- *Número 42.* Indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934), *Diario Oficial* de 25 de septiembre de 1937.
- *Número 43.* Horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano, *Diario Oficial* de 26 de abril de 1938.
- *Número 45.* Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, *Diario Oficial* de 21 de abril de 1938.
- *Número 46.* Horas de trabajo en las minas de carbón (revisado en 1935), *Diario Oficial* de 2 de enero de 1940 (hasta diciembre de 1997 este convenio no había entrado en vigor a nivel internacional).
- *Número 49.* Reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio, *Diario Oficial* de 16 de abril de 1938.
- *Número 52.* Vacaciones anuales pagadas, *Diario Oficial* de 21 de abril de 1938.
- *Número 53.* Mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante, *Diario Oficial* de 29 de febrero de 1940.
- *Número 54.* Vacaciones anuales pagadas de los marinos, *Diario Oficial* de 14 de octubre de 1942 (este convenio no recibió el número de ratificaciones para su entrada en vigor del convenio 91 que lo revisa, y que México no ha ratificado).
- *Número 55.* Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, *Diario Oficial* de 30 de enero de 1939 (ratificación del senado).
- *Número 56.* Seguro de enfermedad de la gente de mar, *Diario Oficial* de 5 de marzo de 1984.

- *Número 58.* Edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado en 1936), *Diario Oficial* de 3 de diciembre de 1948 (ratificación del senado).

- *Número 80.* Revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, *Diario Oficial* de 20 de febrero de 1948.

- *Número 87.* Libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, *Diario Oficial* de 16 de octubre de 1950.

- *Número 90.* Trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948), *Diario Oficial* de 19 de julio de 1956.

- *Número 95.* Protección del salario, *Diario Oficial* de 12 de diciembre de 1955.

- *Número 96.* Agencias retribuidas de colocación (revisado en 1949), *Diario Oficial* de 31 de mayo de 1991.

- *Número 99.* Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, *Diario Oficial* de 28 de octubre de 1952.

- *Número 100.* Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, *Diario Oficial* de 9 de octubre de 1952.

- *Número 102.* Norma mínima de la seguridad social, *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1959 (ratificación del senado).
- *Número 105.* Abolición del trabajo forzoso, *Diario Oficial* de 21 de agosto de 1959.
- *Número 106.* Descanso semanal en el comercio y en las oficinas, *Diario Oficial* de 21 de agosto de 1959.
- *Número 108.* Documentos nacionales de identidad de la gente de mar, *Diario Oficial* de 11 de agosto de 1962.
- *Número 109.* Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado en 1958), *Diario Oficial* de 26 de enero de 1961 (ratificación del senado).
- *Número 110.* Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, *Diario Oficial* de 14 de septiembre de 1960.
- *Número 111.* Discriminación en materia de empleo y ocupación, *Diario Oficial* de 11 de agosto de 1962.
- *Número 112.* Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, *Diario Oficial* de 25 de octubre de 1961.
- *Número 115.* Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, *Diario Oficial* de 23 de enero de 1984.
- *Número 116.* Revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, *Diario Oficial* de 31 de diciembre de 1962.

- *Número 118.* Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en la materia de seguridad social, *Diario Oficial* de 15 de febrero de 1978.
- *Número 120.* Higiene en el comercio y en las oficinas, *Diario Oficial* de 5 de enero de 1966 (ratificación del senado).
- *Número 123.* Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, *Diario Oficial* de 18 de enero de 1968 (ratificación del senado).
- *Número 124.* Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, *Diario Oficial* de 20 de enero de 1968 (ratificación del senado).
- *Número 131.* Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, *Diario Oficial* de 26 de julio de 1973.
- *Número 134.* Prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, *Diario Oficial* de 21 de enero de 1975.
- *Número 135.* Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas, *Diario Oficial* de 21 de enero de 1975.
- *Número 140.* Licencia pagada de estudios, *Diario Oficial* de 24 de marzo de 1977 (ratificación del senado).
- *Número 141.* Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, *Diario Oficial* de 4 de diciembre de 1978.
- *Número 142.* Orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, *Diario Oficial* de 23 de noviembre de 1978.

- *Número 144.* Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, *Diario Oficial* de 28 de noviembre de 1978.
- *Número 150.* Administración del trabajo: cometido, funciones y organización, *Diario Oficial* de 13 de mayo de 1982.
- *Número 152.* Seguridad e higiene en los trabajos prouarios, *Diario Oficial* de 21 de mayo de 1982.
- *Número 153.* Duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera, *Diario Oficial* de 14 de mayo de 1982.
- *Número 155.* Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, *Diario Oficial* de 6 de marzo de 1984.
- *Número 159.* Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), *Diario Oficial* de 22 de abril de 2002.
- *Número 160.* Estadísticas del trabajo, *Diario Oficial* de 22 de junio de 1988.
- *Número 161.* Los servicios de salud en el trabajo, *Diario Oficial* de 13 de abril de 1987.
- *Número 163.* Bienestar de la gente de mar, en el mar y en puerto, *Diario Oficial* de 25 de enero de 1991.
- *Número 164.* Protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, *Diario Oficial* de 25 de enero de 1991.
- *Número 166.* Repatriación de la gente de mar (revisado en 1987), *Diario Oficial* de 26 de marzo de 1991.

- *Número 167.* Seguridad y salud en la construcción, *Diario Oficial* de 25 de enero de 1991 (ratificación del senado).
- *Número 169.* Pueblos indígenas y tribales en países independientes, *Diario Oficial* de 24 de enero de 1991.
- *Número 170.* Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, *Diario Oficial* de 4 de diciembre de 1992.
- *Número 172.* Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, *Diario Oficial* de 5 de agosto de 1993.
- *Número 173.* Protección de los créditos laborales en los casos de insolvencia del empleador, *Diario Oficial* de 24 de noviembre de 1993.
- *Número 182.* Las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, *Diario Oficial* de 7 de marzo de 2011.

1.2. Los movimientos sociales en México.

El movimiento social inicio con las Leyes de Indias sobresaliendo en la época colonial, buscando proteger a los nativos.

En las Leyes de Indias, son los ordenamientos más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.⁸

Estas leyes contenían disposiciones protectoras para los indios y fueron creadas por los conquistadores pero la realidad es que existía una discrepancia entre el indio y el conquistador en todos los aspectos.

⁸ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág.49

Trueba Urbina, dice si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las leyes de indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.⁹

En 1680, el trabajo indiano se centraba en el trabajo minero, como en el obraje azucarero; se requería, una mayor cantidad de mano de obra y para reclutar trabajadores, se recurría constantemente a la encomienda hasta que llego a convertirse en un auténtico servicio al trabajo.¹⁰

Con la repartición de indígenas, es como los colonos empezaron administrar un trabajo, propagando de esta manera colonias.

La legislación indiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad. Limitaba la jornada diaria de ocho horas y establecía el descanso dominical obligatorio; además de un salario en dinero el encomendero tenía la obligación de darle de comer al indígena. Se prohibía el trabajo a menores de 18 años, y salvo casos especiales se les admitía como aprendices; a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casas de españoles; en caso de mujeres solteras, se requería permiso paterno para ello. Se prohibía el trabajo de las indias durante el embarazo, así como antes de cuatro meses después del parto.¹¹

Más tarde las Leyes de Indias, era considerado como derecho del trabajo, lo cual poseía un contenido social, raza, y con el tiempo cultural.

⁹ ibidem

¹⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág.86

¹¹ ibidem

Las Leyes de Indias, cayeron en el olvido con la legislación civil, misma que se fue regulando, la relación del patrón con el trabajador, tipo arrendamiento de servicios. Los problemas laborales eran de aspecto normativo, e iban en contra del trabajador, la cual se encontraban plasmados en el manifiesto - *Sentimientos de la Nación Mexicana* -, que fue expresado por Morelos.

En el Congreso Constituyente, aparece el problema del trabajo, pero únicamente se garantizó el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y el de libertad de asociación;¹² puesto que Ignacio Vallarta, al hablar de la explotación de los trabajadores y ante la posibilidad de proponer el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país declaro: que en armonía con el pensamiento individualista liberal, las libertades de trabajo e industria no permitan la intervención de la ley.¹³

La pequeña y mediana burguesía industrial aspiraba un cambio que le asegurase un establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial conseguida por la corona española.

Desde que estalló la revolución de independencia puso de manifiesto las ideas de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las esperanzas de un arreglo, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

El 19 de octubre de 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla, decretó en Valladolid, la abolición de la esclavitud, acto que fue relevante para los insurgentes, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a los esclavos, quienes se les desconocían toda calidad humana.

¹² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág.87

¹³ ibidem

Don Miguel Hidalgo y Costilla busco alcanzar la independencia nacional de la corona española y Don José María Morelos, continuó con ese movimiento con la revolución democrática.

La justicia social fue una ley superior, moderó la riqueza y la indigencia, de tal forma busco incrementar la jornada del pobre; mejorando así las costumbres, alejando la ignorancia, despojo y robo.

En 1823, la jornada de trabajo aumentó a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año habían 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.¹⁴

La Constitución de 1824, se considera, la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la nación mexicana.¹⁵ La independencia política no mejoro las condiciones de vida, ni de trabajo.

Los trabajadores llevaban una vida de esclavitud, miseria y angustia. El 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió un *-Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana-*, pero resulto ser una legislación menor que las Leyes de Indias y con un carácter civilista.

¹⁴ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 52

¹⁵ ibidem

La Revolución de Ayutla busco derrocar la dictadura de Santa Anna, con el objeto de obtener los derechos del hombre.

Entre 1856 y 1857 en la ciudad de México, se convocó un Congreso Constituyente, dando por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos del Congreso Constituyente, es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; el artículo 5 constitucional, consigna a toda persona la libertad de profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode siendo lícitos, así como, que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Ignacio Ramírez pugno porque se legislará, el recibir un salario justo y participar en los beneficios de producción de la empresa los trabajadores, mientras que Ignacio L. Vallarta estaba en contra de lo dicho por él, mencionando que al ser protegido el trabajador, se estaba perjudicando o arruinando la industria, puesto que estas cuestiones, no podían entrar en la Constitución sino en las leyes reglamentarias.

Posteriormente México sufría un régimen monárquico, como resultado de la imposición del emperador Maximiliano de Habsburgo; elaboró una legislación social, buscando proteger a los campesinos y trabajadores.

En el artículo 69 y 70 del estatuto provisional del imperio, referente a las garantías individuales, se manifestaba la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos; no se podían obligar a los trabajadores a prestar sus servicios definitivamente, se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado ley del trabajo del Imperio, de 1° de noviembre de 1865 que consigno la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestarán sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles

privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.¹⁶

1.2.1. Principios del siglo XX.

En México, como presagio social se desencadenó a principios del siglo XX un movimiento social en donde surgieron dos hechos importantes, correspondiente a la situación real de los trabajadores, el primero de ellos inició con la huelga de cananea, en la que los trabajadores exigían un mejor salario y la eliminación de los privilegios que se les otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa; el segundo hecho fue acerca de los trabajadores industrial textil de Puebla, donde se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, pero dicha huelga no tuvo éxito, puesto que los patrones decretaron un paro general y Porfirio Díaz, ante la solicitud de los trabajadores para la solución tal conflicto, empezó apoyar a los empresarios y solo accedió a la prohibición del trabajo a los menores de 7 años de edad.

En 1906 se publicó el manifiesto y programa del partido liberal presidido por Ricardo Flores Magón, donde además contiene principios e instituciones que fueron consagrados en la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917 y Mario de la Cueva, relata que:

El documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo. En este último aspecto el partido liberal recalco la necesidad de crear las bases generales para una legislación mexicana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio; fijación

¹⁶ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 54

de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo o destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.¹⁷

La revolución de 1910, fue la primera revolución social del siglo XX, en donde la tenencia de las tierras estaba en manos de unas cuantas familias.¹⁸

El 5 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, en donde el gobierno de Porfirio Díaz, desconocía el principio de no reelección y el restablecimiento de la Constitución.

Después en 1911, Francisco I. Madero fue nombrado presidente de México, pero termino siendo asesinado por órdenes de Victoriano Huerta, donde ocasionó que Venustiano Carranza, se levantara en armas contra Victoriano Huerta, amparado con el Plan de Guadalupe en donde se pedía respeto de la Constitución.

Tras una lucha que padeció Victoriano Huerta en 1914, decidió abandonar el poder, dejándolo en manos de los revolucionarios. Venustiano Carranza al ser el primer jefe constitucionalista, convocó un Congreso Constituyente, donde surgió la Constitución de 1917.

Venustiano Carranza dio un Decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe en el que ofrece: Leyes Agrarias, que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del

¹⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 87-88

¹⁸ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 55

trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.¹⁹

En 1914 se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que en 1915, se crean como órganos jurisdiccionales. Se expidió la ley del trabajo en Yucatán, siendo un antecedente del artículo 123 constitucional, donde se menciona, que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley deben servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios. Las normas legales solo comprenden los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje; la ley reglamenta, dentro del derecho colectivo, a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Este cuerpo jurídico se considera el más completo que existía antes de la redacción constitucional, ya que abordo con solvencia lo relativo a las jornadas de trabajo, los descansos y días festivos, el salario, el trabajo de la mujer y las protecciones laborales del menor.²⁰

En Veracruz, se expidió la ley del trabajo, conocida como Ley Cándido Aguilar, donde se estableció la jornada máxima, descanso, salario, y teoría del riesgo profesional; en 1916 las diputaciones presentaron dos iniciativas de reforma del artículo 5 constitucional a favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5 constitucional incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal.²¹

¹⁹ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 57

²⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 89

²¹ José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág. 58

1.2.2. Artículo 123 constitucional.

En la Constitución de 1917, el constituyente obrero reclama que el artículo 123 constitucional, debe tener tal alcance que recoja los principios mínimos de *justicia laboral para los trabajadores* y es así, como en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, inserta la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, convenios industriales, creación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de niños y mujeres, seguros, indemnización, horas extras, accidentes de trabajo.

El artículo 123 constitucional señala las bases mínimas para que las legislaturas de los estados expidan leyes de trabajo donde los derechos de los trabajadores no pasen de inadvertidos. Las leyes del trabajo debían ser generales con el objeto de que se establecieran condiciones de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

La clase obrera debía tener todo tipo de garantía y tener asegurado su porvenir. Alfonso Cravioto, dijo que así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.²²

El artículo 123 constitucional fue aprobado, el 23 de enero de 1917 sin que la Comisión del Congreso hiciera modificaciones de fondo y con unanimidad de 163 votos de los diputados, fue aprobado por el constituyente de Querétaro.

El artículo 123 constitucional dice:

Que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin

²² José Dávalos. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera edición pág.60

contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.²³

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis horas de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran los trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente el parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

²³ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 90, 91, 92, 93 y 94

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

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

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

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere en la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada estado.

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abandonará en el salario como tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En cualquier caso el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no

excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de 100, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

- XIII. Además, en estos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.
- XV. El patrón está obligado observar en su instalación o establecimiento los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el mal uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o a las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negará a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres

meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en el caso de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de patronos de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes.

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

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga

que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias se especifique claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesivo dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados, por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir a inculcar la previsión social.

XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

Venustiano Carranza dictó un decreto en 1917, para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que en 1927 se conocieron los conflictos de las ramas laborales, expidiéndose más adelante el reglamento que fijaría su competencia, programación y funcionamiento.

El 27 de septiembre de 1917 se expidió un Decreto, por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

El 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123 constitucional donde se adoptó la solución de la ley del trabajo; fue expedida por el Congreso de la Unión, y su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales. De este modo se emitió la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

1.3. Ley Federal de Trabajo en 1931.

La Secretaría de Gobernación convocó en 1928, una Asamblea Obrero-Patronal para discutir el propósito del código laboral, que sería representada por la legislación federal del trabajo.

En 1929, mediante la reforma constitucional procedió la federalización de la legislación de trabajo, que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia, que pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, con su aplicación a las autoridades federales y locales.

El proyecto del Código Federal del Trabajo es uno de los primeros antecedentes de esta ley, por lo que el artículo 73 y 123 constitucional, lo estudió la Asamblea Obrero-Patronal y tras ser reformada siempre conservó su espíritu social.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto llamado Ley Federal del Trabajo, el que después de tantas modificaciones, fue aprobado y promulgado en 1931.

La Ley Federal del Trabajo fue considerada una materia jurídica, que contenía aspectos sustantivos y adjetivos del derecho del trabajo; también se encargaba de regular y desglosar los principios constitucionales que reglamentaba, incluso servía de molde para otras legislaciones laborales de diversos países.

Los reglamentos que se dictaron para integrar una legislación laboral fueron: ²⁴

- El Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- El Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

²⁴ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 96

- El Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo
- El Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas.

- El Reglamento de Inspección de Calderas de Vapor.

- El Reglamento de Higiene del Trabajo.

- El Reglamento de Higiene Industrial.

- El Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres.

- El Reglamento de Habitaciones para Obrero.

- La Ley del Seguro Social.

1.4. Ley Federal de Trabajo de 1970.

La ley del trabajo tenía como antecedente, dos anteproyectos:

1. En 1962 se dio el primero de ellos, siendo el resultado del trabajo, que durante la presidencia de Adolfo López Mateos se nombró una comisión integrada por el Secretario de Trabajo (Salomón González Blanco), un Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (María Cristina Salmorán), un Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF (Ramiro Lozano) y un maestro emérito de la UNAM (Mario Cueva).

Este anteproyecto exigía una reforma del artículo 123 constitucional, apartado A, fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, todo acerca de la edad mínima para laborar, salario mínimo, utilidades de los trabajadores, estabilidad del trabajador en el empleo, ampliación de la rama industrial en

lo federal. En 1962 fue aprobada esta reforma constitucional, quedando en manos del presidente de la república.

2. El segundo de ellos finalizó en 1968, después Gustavo Díaz Ordaz inicio una comisión integrada por el Secretario de Trabajo (Salomón González Blanco), un Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (María Cristina Salmorán), un Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF (Ramiro Lozano) y un maestro emérito de la UNAM,(Alfonso López Aparicio) y para mejorar su elaboración, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para intercambiar opiniones; en diciembre de 1968, el ejecutivo presento ante la cámara de diputados una nueva Ley Federal del Trabajo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año 1970. Este proyecto no tuvo ninguna modificación en las normas, principios e instituciones.

Con la aprobación de la nueva Ley Federal de Trabajo en 1970, la ley de 1931 es abrogada; la nueva ley, reconoce que el derecho del trabajo es un derecho real, que contiene normas para estructurar y regir las relaciones laborales presentes, que se encuentran normadas por sus 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan todo el derecho sustantivo como el derecho procesal.

1.5. Reformas de la Ley Federal de Trabajo del 2012.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, presenta avances notorios respecto con la legislación anterior, pues es un derecho más moderno, tomando en consideración que los mexicanos vivían en condiciones diferentes.

La Ley Laboral, se encontraba superada por los acontecimientos socioeconómicos; y en diferentes sectores existían acuerdos en sus apreciaciones de modernizar el marco jurídico que regula las relaciones obrero-patronal, fue a iniciativa del presidente Felipe Calderón Hinojosa retomando figuras jurídicas novedosas como; interés por el pago de horas, el contrato de prueba, inicial, temporada y capacitación, por la subcontratación, acerca de la mujer por embarazo y parto, por rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, salarios caídos, e indemnización, trabajo por escalafón y obligaciones del patrón.

Más adelante se plasmara las diferencias por la que se está planteando este tema, puntualizando los pros y contras de la materia laboral.

2.- Derecho Procesal del Trabajo.

2.1. Características del Derecho Procesal del Trabajo.

El derecho procesal proviene del derecho romano. En el antiguo derecho romano existían dos etapas procesales llamadas *La ordo judiciarum privatorum* y *la extraordinaria cognitio*.²⁵

La ordo judiciarum privatorum, era el procedimiento arbitral privado, ya que las sentencias eran dictadas por personas privadas ante las cuales se encargaban de resolver las controversias, puesto que en la *extraordinaria cognitio* desapareció en procedimiento privado y se estableció el procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público; ya que esta última etapa, el procedimiento era por escrito, dando de esta manera publicidad a los juicios cosa que no se hacía en la etapa *ordo judiciarum privatorum*.

El proceso *romano canónico*, se caracterizaba por establecer un sistema de pruebas. El procedimiento era escrito, estableciéndose la prueba confesional.

²⁵ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 326 y 327

Alfonso X en 1265 dictó la ley de las siete partidas, base previa de la ley de enjuiciamiento civil, y así se generó toda una serie de compilaciones como:²⁶

- Ordenamiento de Alcalá, en 1348.
- Las ordenanzas de Madrid, en 1502.
- Las leyes de toro, en 1513.
- La nueva recopilación de 1567 o la recopilación de indias en 1680.
- La novísima recopilación, de 1805.
- La ley de enjuiciamiento civil de 1855.

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, es la reglamentación de toda secuela procesal mediante la fijación de la norma jurídica, consignado en el código laboral.

Alberto Trueba Urbina, define al Derecho Procesal del Trabajo 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 en las relaciones obrero-patronales o inter-obreras.²⁷

Los tres principios fundamentales por el que se basa la estructura del proceso laboral son:

- Tecnicismo, porque las partes en conflicto están obligadas a sujetarse a las reglas, ya que las normas garantizan seguridad jurídica.

²⁶ Ibidem

²⁷ Sergio Tenopala Mendizábal. Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición 2003, Editorial Porrúa, pág. 14

- Rapidez, el legislador busca la celeridad de las resoluciones buscando justicia pronta y expedita.
- Economía, porque hay que tener consideración a los trabajadores ya que la mayoría de las veces defienden su propio salario, es por eso la urgencia de la resolución.

El Derecho Procesal del Trabajo es considerado como autónomo porque posee un método propio.

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por objeto la administración de la justicia, ya que no puede ser una actividad privada, aunque solo los resuelva.

Las características del Derecho Procesal del Trabajo, debían estar determinadas por la necesidad de adaptarse a la naturaleza del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo son: la conciliación, oralidad, mediación y carga de la prueba.

2.1.1. Conciliación.

La OIT define a la conciliación como una práctica, y se basa en utilizar los servicios de una tercera persona con el objeto de ayudar a las partes a nivelar sus diferencias, llegando a una solución de común acuerdo.

JOHANNES SCHEREGLE, menciona que la conciliación, se concibe como la investigación de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.²⁸

²⁸ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 339

La conciliación es una característica moderna del derecho procesal, puesto que tiene como finalidad arreglar un conflicto entre las partes persiguiendo una composición justa y no una solución cualquiera, pero nunca podrán determinar quien tiene la razón o quien carece de ella.

Montenegro Vaca, menciona algunos requisitos de la conciliación laboral y son: ²⁹

1. La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
2. La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
3. La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la litis.
4. Debe expresar la libre voluntad de las partes.
5. Debe celebrarse ante autoridad competente.
6. La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éste es aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

La tentativa de conciliación debe ser obligatoria. En la primera audiencia del proceso se desprenden tres etapas y la primera de ellas, es la etapa conciliatoria, ya que sirve para que acuerden las partes, mediante la celebración de un convenio que permita mantener la estabilización de las causas que lo producen. La etapa conciliatoria especifica dos preámbulos indispensables y son:

- El diferenciar claramente la tentativa de conciliación de la conciliación propiamente dicha, ya que se obliga al tribunal haga uso de la tentativa de conciliación, no implicando que la conciliación sea obligatoria, ya que el

²⁹ Ibidem, Pág. 340

tribunal no tiene el poder para imponer la conciliación pero si para exigir dicho acto como etapa previa al arbitraje.

- La tentativa de conciliación es obligatoria y al no aplicarla, implicaría una violación al procedimiento llevando a nulidad todo el proceso en el que se haya omitido.

La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación. Consiste en evitar reclamos laborales. En la etapa procesal no se les otorgara a las partes, oportunidad probatoria, ya que el acontecimiento debe surgir del consentimiento de las partes de acuerdo a sus manifestaciones planteadas o por el tribunal.

La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la Litis. La conciliación debe proponerse antes del juicio. Este hecho no impedirá que el tribunal intente la conciliación en otro momento dentro del desarrollo del proceso. Sin embargo esta ventaja es una facultad y no un deber del tribunal.

Debe expresar la libre voluntad de las partes. No se concibe una conciliación sin haberse aceptado antes un convenio por una o por ambas partes o si se hubiese obtenido obligadamente por el tribunal.

Debe celebrarse ante autoridad competente. Las autoridades laborales podrán proponer las bases conciliatorias, persistiendo el intento de llevar a cabo un juicio laboral hasta sus últimas consecuencias, advirtiendo las ventajas de las controversias si ambas partes ceden en las pretensiones.

Se requieren estrategias y argumentos por parte de la autoridad conciliatoria facilitando a las partes la realización de la conciliación, es así, como el funcionario al intervenir en el acto, deberá instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones laborales

La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éste es aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada. Cuando se concrete un acuerdo entre las partes, tendrán en ese momento la fuerza de la cosa juzgada, por lo que se requiere conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantiva como de procedimiento a fin de que la conciliación lo resuelva equitativamente. Una vez que se celebró el convenio debidamente cumplido, no podrá llevarse a cabo la misma controversia ante los tribunales.

Dentro de la etapa conciliatoria, no se aportaran pruebas y no se reconocerán hechos, lo cual es característico de las audiencias de trámite y no la de conciliación, buscar el entendimiento de las partes con orientación del funcionario. Si el intercambio o propuestas o contrapuestas en esta etapa preliminar no culmina en el acuerdo conciliatorio, entonces si se pasa al de arbitraje.³⁰

Krotoschin, dice que la diferencia entre conciliación y arbitraje consiste en que la primera es el método, por el cual se encamina a las partes, para que ellas mismas con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones inter grupales; en cambio el arbitraje supe al entendimiento por la buena disposición de las partes y remplace el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.³¹

La conciliación es considerada como una institución procesal, requiriendo para la práctica, efectividad y conocimientos jurídicos para el conciliador, a fin de demostrar a las partes trascendencia a favor de la justicia rápida y equitativa.

2.1.2. Oralidad.

La oralidad es una de las formas primarias del procedimiento que surgieron en el imperio romano de oriente justificando su aparición en la estructura procesal, ya

³⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág.342

³¹ Ibidem

que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que es un medio para lograr la celeridad e inmediatez que busca el Derecho Procesal del Trabajo.

El proceso oral es superior y se adapta con facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, logrando garantizar una justicia más económica y más rápida.

En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; así mismo el laudo y la sentencia que en él se dicta son pronunciados por el mismo juez del tribunal que recibió la prueba el juicio.

El principio de oralidad se basa en los siguientes elementos:

- El predominio de la palabra hablada; no existe el procedimiento oral o escrito, aun siendo que el oral domine, puesto que el escrito será necesario para el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, fundamentos contradictorios de las partes, medios probatorios, intervenciones antagónicas de los litigantes, etc. fija los elementos mencionados con anterioridad para posibilitar el juicio de amparo.

La intermediación entre el juzgador y las partes; es un elemento necesario en el procedimiento laboral a fin de que resuelva y efectúe una justa valoración de las pruebas ante él, de modo que se pueda escuchar las declaraciones y capte las impresiones para formular sus conclusiones.³²

El principio de oralidad pretende que la secuela procesal se desarrolle verbalmente y ante el Tribunal Laboral puesto que ALSINA, menciona que no hay juicio oral, como no hay juicio escrito, sino que se trata de expresiones convencionales, porque en materia procesal, ni la oralidad puede prescindir de la escritura ni en los juicios escritos se puede prescindir de la oralidad.³³

³² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, Pág. 344

³³ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, Pág 345

De acuerdo con el siguiente criterio, la Suprema Corte de Justicia menciona:

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que le reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia personal o por conducto de sus representantes de las partes a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si la parte demandada no asiste personalmente, ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas, dicha junta no comete violación alguna, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de este escrito se reproduzca o ratifique en su caso oralmente en la audiencia de que habla.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 46/89.-Leticia González Quiroz.- 8 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 25/90.- Alejandro Hernández Hernández y coagraviados.- 14 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 139/90.- Restaurante Bar García, S.A. de C.V.- 13 de junio de 1990.- Unanimidad de votos., Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Semanario Judicial de la Federación, Enero-Junio de 1990, Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 350.

Amparo directo 224/90.- Daubert, S.A.-12 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Semanario Judicial de la Federación, Julio-Diciembre 1990, pág. 228.

2.1.3. Mediación.

Couture, dice que la inmediación es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios;³⁴ mientras que para VELEZ MARICONDE, la inmediación busca llevar un ángulo del Juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, a fin de que él pueda captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.³⁵

³⁴ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 348

³⁵ Ibidem

El principio de inmediación se vincula con el principio de oralidad, porque la relación entre los litigantes y la de estos con el Presidente del tribunal es directa e inmediata; así mismo, la inmediación se encuentra vinculada con la concentración procesal. En muchos tribunales laborales del país no se practica este principio de inmediación, sino que se desvirtúa, porque se acostumbran al desahogo de las pruebas confesional, testimonial y pericial.

La inmediación puede existir en el tiempo y en el espacio; es fundamental en el proceso laboral ya que proporciona prontitud o rapidez de la resolución final de juicio y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas. Este principio se basa en la cercanía, implicando la existencia de un contacto directo entre el juzgador y las partes del juicio.

2.1.4. Carga de la prueba.

La palabra *carga* para Carnelutti, es la facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés;³⁶ y etimológicamente se refiere a la cosa que ejerce peso sobre otra.

El titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio; toda carga impone un deber hacer indicando la necesidad jurídica, para satisfacer un interés por parte del sujeto, así como una posición jurídica a la que están sujetas las partes de un juicio.

Hay factores que hacen variar el concepto de la carga de la prueba de acuerdo al tiempo y medio social generando duda de acuerdo a las utilidades de la misma.

Michelli y Rossemberg, mencionan que la carga de la prueba no podría tener ubicación en el derecho del trabajo, pues este se resolvía en conciencia y a verdad sabida; pero la práctica y la doctrina posterior llevaron a afirmaciones

³⁶ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 349

contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de a prueba en el nuevo proceso laboral.³⁷

La Ley Federal del Trabajo apareció como transcripción de la carga de la prueba adhiriendo variantes, puesto que, el artículo 784, estableció que 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 trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

³⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 350

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

2.2. Jurisdicción y competencia.

No debe confundirse la jurisdicción con la competencia ya que se encuentran íntimamente vinculados con el estudio del derecho procesal.

Cada tribunal solo puede ejercer jurisdicción dentro del límite de competencia que le este señalado por la ley.

La jurisdicción, es aquella facultad conferida del Poder Judicial, para declarar el derecho, aplicarlo o hacerlo cumplir y a diferencia de la competencia es considerada la capacidad del órgano del estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.

2.2.1. Jurisdicción.

La palabra jurisdicción proviene del latín jus, que significa *derecho* y *decir*, ambas expresando *declarar el derecho*.

Couture, menciona que la jurisdicción en sentido preciso y técnico de función pública es hacer justicia;³⁸ y Chiovenda, define a la jurisdicción como la actuación de la ley, mediante la sustitución de la actividad de órganos públicos a la actividad ajena, ya sea afirmando la existencia de una voluntad de ley, ya poniéndola posteriormente en práctica.³⁹

2.2.2. Competencia.

Lascano, define la palabra competencia como la capacidad del órgano del estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.⁴⁰ se llama competencia, la medida de jurisdicción y que esta distribuye entre las diversas autoridades judiciales.

Los factores que determinan la competencia son el objetivo, subjetivo y territorial; la primera de ellas se relaciona con el objeto material del conflicto, puesto que es aquel principio que nos sirve de base para abordar el tema laboral, y llevando a cabo los conflictos obrero-patronales, el segundo de ellos, se refiere a las partes en el litigio y la última de ellas se refiere al límite territorial asignado a cada órgano jurisdiccional, limitándose las juntas a conocer el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

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

³⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 358

³⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 359

⁴⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 361

El sistema de los Tribunales Laborales se dividirán en local o estatal y federal; de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, el sistema local o estatal, conocerá los conflictos laborales que surjan de los estados y el sistema federal los que fije el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual menciona que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

4. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos 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.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

El sistema local y federal, tienen una similitud en la Ley Federal del trabajo, teniendo cada uno, atribuciones diversas, por lo que en el sistema local o estatal, existen las Juntas Locales de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la primera de ellas, se instalarán en municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada estado, esto de acuerdo con los artículos siguientes de la Ley Federal del Trabajo:

- Artículo 591, las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:
 - I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
 - II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y
 - III. Las demás que le confieran las leyes.

- Artículo 592, las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigné la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas juntas en los lugares en que está instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una accidental.

- Artículo 593, las Juntas Federales de Conciliación permanente se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.
- Artículo 594, por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.
- Artículo 595, las Juntas Federales de Conciliación accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título catorce.
- Artículo 596, para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación permanentes se requiere:
 - I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II. Haber terminado la educación secundaria;
 - III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
 - IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
 - V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.
- Artículo 597, los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.
 - Artículo 598, los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:
 - I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
 - II. Haber terminado la educación obligatoria;
 - III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
 - IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.
 - Artículo 599, no podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación:

- I. En las permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las juntas; y
 - II. En las accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.
- Artículo 600, las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:
 - I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
 - II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
 - III. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
 - IV. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
 - V. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

- VI. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y
- VII. Denunciar ante el ministerio público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VIII. De ser procedente, sometidos por las partes;
- IX. Las demás que les confieran las leyes.

2.2.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo, precisa que la justicia laboral se impartirá mediante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Las juntas están integradas por representantes de estado, obrero y patronal.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se establecen en cada entidad federativa, por lo que los gobernadores de los estados o el jefe de gobierno del Distrito Federal, tienen la facultad de establecer más de una junta así como el fijar competencia territorial; mas sin embargo las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, funcionarán en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la república conforme al párrafo anterior, quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran catalogados administrativamente por el Poder Ejecutivo, y se consideran autónomas porque no dependen del Poder Judicial y por tanto no se manifiestan con funciones propias de ese poder sino con facultades que nos hacen evocar a los otros poderes.⁴¹

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se crearon por el Decreto de 1927, que se convirtió en la base del Sistema Federal de Administración de Justicia, encargándose de solucionar los problemas nacionales, exigiendo la distinción de preferencia de los problemas que aquejaban al país. Esta junta en mención inicio una descentralización administrativa, estableciendo una serie de Juntas Especiales en cada entidad federativa, dotando facultades para solucionar conflictos laborales en todo tipo de ramas en competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tiene la facultad de establecer Juntas Especiales fijando de esta manera el lugar de residencia y competencia territorial. Los grupos que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son:⁴²

- *La Junta Especial Número 1.* Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, dedicados a las siguientes actividades: tenistas de

⁴¹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág 365

⁴² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 366-370

camino trenistas patieros, similares de tripulantes de locomotoras, oficinistas, en general, gerencia general. Todos los funcionarios oficiales excepto los que se asignan a la junta.

- *La Junta Especial Número 2.* Patrones y trabajadores de otros ferrocarriles, patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos excepto los que ya estuvieron incluidos en alguna otra junta. De Ferrocarriles Nacionales de México, las siguientes especialidades: conductores de expreso y auditores de trenes. De la rama de alambres: despachadores telegrafistas, jefes de estación, celadores electricistas y similares y servicios de coche comitorio y conexos, S.A. de C.V.

- *La Junta Especial Número 3.* Patrones y Trabajadores dedicados a las siguientes actividades: transportes marítimos y fluviales, transportes terrestres sujetos a contratos o concesión federal; patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga y descarga, estiba y desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales o aguas territoriales. Quedan excluidos de este grupo los patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a los anteriores y estén consideradas en alguna de las juntas Especiales a que se contrae la convocatoria.

- *La Junta Especial Número 3 bis.* Conoce de los conflictos que se susciten entre patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres de pasajeros sujetos a contrato o concesión federal con excepción de los aéreos.

- *La Junta Especial Número 4.* Ferrocarriles Nacionales de México. Trabajadores dedicados a las siguientes actividades: todas las especialidades de fuerza motriz y maquinaria, incluidos los auxiliares de almacenes, planta de recuperación de materiales, excepto oficinistas; todo

el personal sujeto a las prevenciones particulares de vía y conexos; expreso excepto oficinistas, conductores de expreso, personal de coche dormitorio y especiales; carretilleros, estibadores, vigilantes funcionarios y oficiales que corresponden a las actividades asignadas a esta junta, todo el personal de los Ferrocarriles Nacionales de México no especificados en esta convocatoria.

- *La Junta Especial Número 5.* Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas y comunicaciones eléctricas que operen con concesión federal, como cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otras similares están organizados.
- *La Junta Especial Número 6.* Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas o establecimientos cuyos trabajadores están organizados en sindicatos industriales y nacionales de la industria, constituidos por acciones sindicales. Se incluyen en esta junta a los trabajadores comprendidos dentro de la junta número 8.
- *La Junta Especial Número 7.* Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industrias de hidrocarburos, en las ramas de la exploración, explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de la distribución y transporte marítimo y fluvial, todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos. Industria petroquímica: los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta junta y la junta Número 2.
- *La Junta Especial Número 8.* Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas y establecimientos cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

- *La Junta Especial Número 9.* Patronos y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- *La Junta Especial Número 10.* Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (contrato-ley), salvo los comprendidos en alguna otra junta. Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, con excepción de los incluidos otra junta. Empresas de la industria papelera que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, excepto las que ya estuvieron incluidas en alguna otra junta.
- *La Junta Especial Número 11.* Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria cinematográfica; producción, distribución y exhibición; asuntos de los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el *Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión*; cooperativas, con excepción de las que exploten minas o transportes, Unión Forestal de Jalisco y Colima, S.A., Fomento Industrial y Agrícola, Compañía Nacional de Subsistencias Populares, S.A., y empresas filiales de la industria forestal que operen por contrato y concesión federal y que produzcan sosas, sales y sodio.
- *La Junta Especial Número 12.* Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación (producción y refinación), conducción, almacenamiento en las ramas de distribución, transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de estos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta junta y por la número 7.

- *La Junta Especial Número 13.* Patrones y trabajadores de la industria minera y actividades que le sean conexas. Industria metalúrgica y siderúrgica considerados la explotación de los minerales básicos, el beneficio en todas sus formas y ligas y productos laminados de los mismos; industria del cemento.
- *La Junta Especial Número 14.* Patrones y trabajadores de las empresas en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que le sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra junta. Universidad Nacional Autónoma de México. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal excepto las que ya estuvieren incluidas en alguna otra junta. Asimismo, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fija la ley respectiva.
- *La Junta Especial Número 15.* Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes especialidades: industria de fabricación y ensamble de vehículos automotores; industria de productos químicos, farmacéuticos y medicamentos. Industria de celulosa y papel.
- *La Junta Especial Número 16.* Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de aceites y grasas vegetales; industria empacadora y enlatadora de alimentos; industria embotelladora de refrescos y aguas naturales gaseosas, salvo las comprendidas en alguna otra junta, y cualquiera otra actividad de competencia federal no comprendida en esta y en las juntas anteriores.

(Todas las anteriores Juntas Especiales tienen su residencia en el Distrito Federal)

- *La Junta Especial Número 17.* En Guadalajara, Jalisco, competencia territorial en los Estados de Jalisco, Nayarit y Colima.

- *La Junta Especial Número 18.* En Guadalajara, Jalisco, competencia territorial en los Estados de Jalisco, Nayarit y Colima.
- *La Junta Especial Número 19.* En Guadalupe, Nuevo León, competencia territorial en el Estado de Nuevo León.
- *La Junta Especial Número 20.* En Guadalupe, Nuevo León, competencia territorial en el Estado de Nuevo León.
- *La Junta Especial Número 21.* En Mérida, Yucatán, competencia territorial en el Estado de Yucatán.
- *La Junta Especial Número 22.* En Jalapa, Veracruz, competencia territorial en el Estado de Veracruz.
- *La Junta Especial Número 23.* En Hermosillo, Sonora, competencia territorial en el Estado de Sonora.
- *La Junta Especial Número 24.* En Aguascalientes, Aguascalientes, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 25.* En Saltillo, Coahuila, competencia territorial en el Estado de Coahuila.
- *La Junta Especial Número 26.* En Chihuahua, Chihuahua, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 27.* En Durango, Durango, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 28.* En Guanajuato, Guanajuato, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

- *La Junta Especial Número 29.* En Toluca, México, competencia territorial en el Estado de México.
- *La Junta Especial Número 30.* En Morelia, Michoacán, competencia territorial en el Estado de Michoacán.
- *La Junta Especial Número 31.* En Cuernavaca, Morelos, competencia territorial en el Estado de Morelos.
- *La Junta Especial Número 32.* En Oaxaca, Oaxaca, competencia territorial en entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 33.* En Puebla, Puebla, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 34.* En San Luis Potosí, San Luis Potosí, competencia territorial en la entidad del mismo nombre.
- *La Junta Especial Número 35.* En Culiacán, Sinaloa, competencia territorial en el Estado de Sinaloa.
- *La Junta Especial Número 36.* En Villahermosa, Tabasco, competencia territorial en el Estado de Tabasco.
- *La Junta Especial Número 37.* En Ciudad Victoria, Tamaulipas, competencia territorial en el Estado de Tamaulipas.
- *La Junta Especial Número 38.* En Coatzacoalcos, Veracruz, competencia territorial en el Estado de Veracruz.
- *La Junta Especial Número 39.* En Tampico, Tamaulipas, competencia territorial en el Estado de Tamaulipas.

- *La Junta Especial Número 40.* En Ensenada, Baja California, competencia territorial en el Estado de Baja California.
- *La Junta Especial Número 41.* En Parral, Chihuahua, competencia territorial en el Estado de Chihuahua.
- *La Junta Especial Número 42.* En Torreón, Coahuila, competencia territorial en el Estado de Coahuila.
- *La Junta Especial Número 43.* En Acapulco, Guerrero, competencia territorial en el Estado de Guerrero.
- *La Junta Especial Número 44.* En Poza Rica, Veracruz, competencia territorial en el Estado de Veracruz.
- *La Junta Especial Número 45.* En Veracruz, Veracruz, competencia territorial en el Estado de Veracruz.

La Suprema corte de Justicia en relación con la competencia ha sostenido los siguientes criterios:

Competencia Federal, carácter excepcional de la jurisdicción federal en materia de trabajo es de excepción, de acuerdo con la fracc. XXXI del art. 123 Constitucional y debe quedar plenamente demostrada en autos, pues de no ser así debe radicarse la competencia en las autoridades de los estados, según respectivas jurisdicciones.

Jurisprudencia 29, Séptima Época, T. XXXI, Cuarta Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1965.

COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, la declaración de competencia se refiere, única y exclusivamente, a la potestad y capacidad de una autoridad que conoce de una controversia para decidirla; esto es, al plantearse la incompetencia de la junta se discutió su jurisdicción, o lo que es lo mismo, la facultad de decir el conflicto; y como uno de los presupuestos del mismo estriba en declarar la existencia del contrato de trabajo, es indudable que estaba capacitado, por disposición expresa del art. 123 constitucional, para decidir si el conflicto jurídico entre las partes era o no de orden laboral, pero no quiere decir

que el reconocimiento de la competencia tenga como consecuencia el de la relación obrero-patronal, porque el conflicto jurisdiccional es de aspecto formal o extrínseco y la decisión sobre la existencia del contrato de trabajo es cuestión intrínseca de fondo.

AD7667, Justa López Pedraza, 9 de febrero de 1962, Cuarta Sala, Informe 1962, p.8.

2.3. La acción.

La acción es el corazón de la jurisdicción y el sistema motor del procedimiento; los romanos fueron los primeros en usar el término acción, aceptándolo como un acto en el juicio.

A finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, la acción se consideró el punto más importante de todo proceso judicial. La acción es un derecho público subjetivo, otorgado a los particulares, el cual el estado interviene para garantizar los intereses privados protegidos por el derecho.

La Suprema Corte establece un criterio de acción que dice:

Acción. La acción procede en juicio, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad cuál es la causa de la prestación que se exige del demandado.

Jurisprudencia 15, Apéndice al t. CXVIII, p. 39

Alsina, establece que no hay derecho sin acción, ni acción sin derecho, porque un derecho que carezca de protección deja de ser derecho y una acción sin derecho que amparar no tiene significación jurídica.⁴³

2.3.1. Concepto y clasificación.

Acción, proviene del latín actio-onis que jurídicamente se refiere al ejercicio de una potencia; efecto de hacer, operación o impresión de cualquier agente en el

⁴³ Sergio Tenopala Mendizábal. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Tercera edición, pág. 292

paciente, postura, ademan; posibilidad o facultad de hacer alguna cosa y especialmente de acometer o defenderse.⁴⁴

Couture, define a la acción como el Poder Jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.⁴⁵

La palabra acción se puede definir como el Poder Jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés. Acción es un derecho del trabajo y está integrado por tres elementos que son el personal, el real y el petitio; el primero de ellos se constituye por dos personas, expuesto a una situación de hecho, el segundo está formado por los hechos que predominan en la situación jurídica y la tercera se refiere a lo que se pide a jurisdicción. A falta de uno de estos tres elementos no existiría la acción.

La acción se caracteriza por ser una acción social y está dentro del Derecho Procesal del Trabajo se clasifica en:⁴⁶

La acción se clasifica en:

- A. Cognoscitiva. El juzgador busca el conocimiento y resolución de la litis y de acuerdo con el trabajador y el patrón se divide en:
 - a) Declarativa. Reconoce o desconoce una relación jurídica o un documento en validez.
 - b) Constitutiva. Ser obliga a las partes a creer en una nueva relación jurídica.

⁴⁴ Sergio Tenopala Mendizábal. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Tercera edición, pág. 290

⁴⁵ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 379

⁴⁶ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 380

- c) Condenatoria. Se está obligado a cumplir con una sentencia.

- B. Ejecutiva. Cuando la autoridad jurisdiccional obliga se cumpla con la condena u obligación.

- C. Definitiva. Busca la resolución de la litis de forma directa.

- D. Cautelar. Busca la garantía del cumplimiento del ejercicio de una acción, consecuente de un proceso diverso.

- E. Contenciosa. De acuerdo con el procedimiento se resuelve la controversia entre las partes.

- F. Voluntaria. Porque previene un conflicto potencial de intereses.

- G. Individual. Porque se refiere a un particular.

- H. Colectiva. Se realiza por una persona jurídica o una alianza.

- I. Jurídica. Resuelve un conflicto jurídico de acuerdo con las normas.

- J. Económica. Esta es para terminar o modificar las condiciones laborales.

- K. Ordinarias. De acuerdo con el procedimiento ordinario laboral.

- L. Especiales. De acuerdo con el procedimiento laboral en cuanto a la ley o a su tramitación.

- M. Alternativas. Cuando el titular puede elegir una de tantas acciones.

N. Contradictorias. Se excluyen entre sí por ser contradictorias las pretensiones que la originan.

2.3.2. De la prescripción.

El vocablo prescripción proviene del latín preco, que significa con anterioridad y scriptum que significa escrito, redacción, composición, etc. La prescripción es la adquisición de un derecho real, o la extinción de un derecho o acción de cualquier clase a causa del transcurso del tiempo, en las condiciones previstas por la ley.

La acción es un derecho, y es prescriptible. La prescripción es una forma de determinar la vigencia de una acción para poderse reclamar en juicio.⁴⁷

El siguiente criterio habla sobre:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: VII-Junio

Página: 360

*“PRESCRIPCIÓN EN LA MATERIA LABORAL, SUS EFECTOS.- Es cierto que el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo dan derecho al trabajador a acudir a los Tribunales Laborales a deducir sus acciones, sin embargo ello debe entenderse sin perjuicio de las disposiciones relativas a la prescripción, **que es una institución de orden publico cuyo objeto no es otro que establecer la seguridad en las relaciones jurídicas, limitando el tiempo en que pudiera exigirse el cumplimiento de las obligaciones evitando así la incertidumbre respecto de las mismas, ante la posibilidad de que fuera reclamado su cumplimiento en cualquier época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.***

PRESEDENTES:

Amparo directo 10716/90. Julio Martínez Jiménez y otros. 29 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

⁴⁷ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 203

De acuerdo con el artículo 516 de Ley Federal del Trabajo, menciona que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

- El artículo 517, menciona que prescriben en un mes:
 - I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
 - II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

- El artículo 518, dice que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

- El artículo 519, menciona que prescriben en dos años:
 - I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

- El artículo 520, dice que la prescripción no puede comenzar ni correr:
 - I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
 - II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

El artículo 521, menciona que la prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente; y

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

Sin embargo la siguiente jurisprudencia impuesta por la Suprema Corte de Justicia cita que la:

Instancia Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7ª

Volumen: 151-156

Parte: Quinta

Sección: Jurisprudencia

Página: 681

“PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO SE CAMBIE LA ACCIÓN.- La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omite ejercitar o que se hacen valer, por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones”.

PRECEDENTES:

Quinta Época:

**Tomo XCVII, pág. 299. Amparo directo 8639/47. Jesús María Alarcón. 8 de julio de 1948. Unanimidad de 4 votos.*

**Tomo CII, pág. 286. Amparo directo 3897/48. Rafael Molina Jiménez. 10 de octubre de 1949. Unanimidad de 4 votos.*

Amparo directo 5266/53. Francisco Muñoz López. 31 de marzo de 1954. Unanimidad de 4 votos.*

**Tomo CXXIII, pág. 2169, Amparo directo 4764/52. López Pastor. 30 de agosto de 1954. Unanimidad de 5 votos.*

Volumen 15, pág. 119. Amparo directo 3365/55. Fermín Muñoz. 26 de septiembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

NOTA (1):

**En la publicación original no se menciona el ponente.*

*** Esta tesis no fue publicada en el tomo que le corresponde, aparece por primera vez publicada en el Apéndice 1917-1985.*

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 184, pág. 171.

Así mismo, existen los siguientes criterios, de la Suprema Corte de Justicia, que dice que:

LA PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA, POR PRESENTARSE LA DEMANDA, ANTE LA JUNTA INCOMPETENTE. La presentación de la demanda, aunque sea ante una junta incompetente, por ser este un acto demostrativo del interés del acto en el ejercicio de sus derechos interrumpe la prescripción.

PRESCRIPCIÓN, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA. La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por la junta, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

Jurisprudencia 177, Sexta Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, p. 175.

PRESCRIPCIÓN INTERRUPCIÓN DE LA. La prescripción, en materia de trabajo, se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado, pues este acto no depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurrieran las autoridades redundara en perjuicio de aquel.

Jurisprudencia 175, Quinta Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, p. 170.

2.3.3. De las defensas y excepciones.

La excepción es la oposición que el demandado fórmula ante la demanda.

El autor CARAVANTES, une el concepto de excepción y defensa, definiendo excepción como un medio de defensa o contradicción o repulsa con que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor.⁴⁸

El artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, dice que 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 persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

⁴⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 383 Derecho del Trabajo

- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple 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 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 no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, 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 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.

Se considera que las excepciones, son las que se dirigen a poner un obstáculo a las actividades del órgano jurisdiccional y la defensa es una oposición, pero no de la actividad del órgano jurisdiccional.

Las excepciones se han clasificado en dilatorias, porque se refieren al procedimiento mismo no al derecho sustantivo del actor; detienen el desarrollo del proceso o retrasan la resolución del conflicto para formular el laudo y perentorias, cuestionan la base de la acción.

Existen cuatro excepciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y son: la incompetencia, falta de personalidad inepta, demanda y litispendencia. En la Ley Federal del Trabajo no se precisan las excepciones de fondo ni de forma, sino que se deja oponerlas al arbitrio del demandado y únicamente se hace mención de que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia.⁴⁹

2.4.- Medios probatorios.

La ley fija los medios probatorios, puesto que son básicos en todo juicio, pues no basta el aserto de las partes. Requiriendo se pruebe y confirme el planteamiento de la demanda o de la contestación.

⁴⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 384

2.4.1. La prueba.

La prueba se trata de todas aquellas cosas, hechos, o abstenciones que puedan conducir en el ánimo del juez certeza sobre los puntos litigiosos, es decir, es todo aquel instrumento, procedimiento o mecanismo que puede originar motivos de prueba y generar los razonamientos, los argumentos o las intuiciones que permitan al juez llegar a la certeza o al conocimiento de determinado hecho invocado por las partes como fundamento de sus pretensiones o de sus defensas.

Las legislaciones procesales también enumeran los distintos tipos de medios de prueba que serán vigentes en el ámbito competencial respectivo.⁵⁰

Son admisibles en el proceso respecto al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

⁵⁰ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 221

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

A continuación analizaremos los medios mencionados con anterioridad, con el objeto de conocer sus requisitos de validez y efectividad real.

2.4.1.1. La confesional.

La prueba confesional es una de las pruebas más usuales por excelencia en el juicio laboral.

La confesión es reconocida como una declaración de parte, que abarca un hecho desfavorable para el confesante.

El autor Trueba Urbina, menciona que la prueba confesional es la declaración judicial y extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos.⁵¹

La prueba confesional consta de tres elementos:⁵²

1. El objetivo (objeto) se refiere a sobre cual debe recaer la prueba confesional, para que sea aceptada, ya sea un hecho jurídico o persona.

⁵¹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 391

⁵² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 392

2. El intencional (forma) se refiere a la voluntad de la declaración o en el ánimo con el cual se realiza la prueba confesional y por el último la persona.

3. El subjetivo (sujetos), son las partes que tienen intereses diversos y que intervienen en el proceso.

La confesión se clasifica en:⁵³

- Confesión judicial, porque se rinde dentro del juicio.
- Confesión extrajudicial, se entiende cuando se obtenga fuera del juicio.
- Confesión expresa, (importante dentro del proceso laboral) es expresada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso.

Este criterio está por demás explicar ya que:

Instancia Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: XCIX

Página: 681

CONFESION FICTA Y CONFESION EXPRESA EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO.- La confesión ficta de una de las partes en un juicio de trabajo, hace fe plena, siempre que no esté contradicha con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos, pues si lo está, carece de toda eficacia probatoria. La confesión expresa de un litigante es la prueba por excelencia, y al tomarse en lo que perjudica destruye toda otra demostración en contrario. Ahora bien, si el demandado no concurrió a absolver posiciones, existe una

⁵³ Ibidem

confesión ficta, que probaría el vínculo contractual con el actor, pero como también existe la confesión producida personalmente por éste, en términos contradictorios a aquélla, es de concluirse que esa confesión del actor, es justificativa de la inexistencia del vínculo contractual, que aseveró la unía con el demandado”.

PRECEDENTES:

Tomo XCIX, Pág. 681.- Fernández Indalecio.- 2 de febrero de 1949.- 4 votos.

- Confesión ficta (importante dentro del proceso laboral), se tiene por confeso el absolvente por inasistencia, porque se negaré a contestar o contestare con evasivas.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido que la:

Instancia Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CVII

Página: 2105

CONFESION FICTA DE LA DEMANDA.- Como sólo pueden ser ciertos los hechos ocurridos con anterioridad a la demanda, por tener ya existencia jurídica y haber producido efectos de la misma naturaleza, la confesión ficta de la demanda no debe comprender también como ciertos, hechos futuros, que aún no acaecen, porque esto, además de ser absurdo, produciría un estado de indefensión que vedaría a la demandada oponer las excepciones o defensas que tuviera contra las obligaciones que sucesivamente se fueran venciendo durante el transcurso del procedimiento y después del mismo.

PRECEDENTES:

Amparo directo en materia de trabajo 7236/49. Sind. Nacional de Estibadores. Alijo, etc. De la República Mexicana. 29 de marzo de 1951. Unanimidad de cuatro votos.

- Confesión simple, porque se reconocen los hechos de manera terminante, clara y sin condición.
- Confesión calificada, porque se efectúa condicionando su afirmación a otro hecho, lo que claramente limita los efectos probatorios.

La prueba confesional, se caracteriza por un interrogatorio llamado posiciones correspondiéndole al tribunal la calificación; las respuestas del absolvente deben ser concretas, afirmando o negando en forma sencilla, efectuando una aclaración después de la respuesta categórica. Así es, como al que pregunta se le llama articulante y al que responde se le llama absolvente.

En la recepción de esta prueba, las partes manifiestan su posición de acuerdo al tema controvertido; se iniciará con la comparecencia de las personas, según el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: en los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se traté de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

El oferente procederá a articular posiciones llamado pliego y serán calificados por la junta y si no se presentan por escrito, deberán articularse al momento de forma verbal, con previa calificación de la misma, con el objeto, de que las posiciones

versen sobre hechos propios del absolvente y aunque no sean propios deberán ser conocidos y deberán guardar una relación directa con los puntos de litis.

La siguiente tesis, es corroborado en resolución de los Tribunales Colegiados de Circuito:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Época: 8ª
Tomo: VIII, Diciembre
Página: 270

PRUEBA CONFESIONAL. POSICIONES FORMULADAS POR LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL. LA JUNTA RESPONSABLE DEBE FUNDAR Y MOTIVAR SU DESECHAMIENTO.- La junta del conocimiento debe fundar y motivar el desechamiento que haga de las posiciones formuladas en el interrogatorio por cualquiera de las partes, de conformidad con el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo que dice “en el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes: ... V.- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución”. Por tanto, si no le hace así, la responsable incurre en violaciones a las leyes del procedimiento que afectan las defensas del oferente de la prueba y trascienden al resultado de fallo, violando además los artículos 14 y 16 constitucionales. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 233/91. Jesús Domingo Puente Armas. 4 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres, Secretario: Rigoberto Ochoa Murillo.

En el desahogo de esta prueba se observa de acuerdo al artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las

posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

No obstante a lo señalado, esta jurisprudencia se encuentra establecida plenamente, la cual dada su trascendencia la Suprema Corte de Justicia la transcribe de la siguiente manera:

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: IV.3o. J/4

Página: 377

Clave: TC043150 LAJ

PRUEBA CONFESIONAL. INTERROGATORIO EN LA.- De una interpretación de los artículos 781 y 790 de la Ley Federal del Trabajo se llega a la conclusión de que en el desahogo de la prueba confesional, el oferente puede interrogar libremente al absolvente, formulándole las preguntas que estime pertinentes, siempre que tengan relación con los hechos de la controversia, pues es un derecho que otorga en forma expresa la ley de la materia a las partes en el juicio, por lo que el desechamiento del medio de prueba con base a que no es permitido el interrogatorio resulta inmotivado, ya que las preguntas del interrogatorio constituyen propiamente la articulación de nuevas posiciones.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 115/93. Maquinados Programados, S.A. DE C.V. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 116/94. Materiales para Construcción Vasconcelos, S.A. DE C.V. 13 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Juan José Flores Fuentes.

Amparo directo 304/94. Julia Alonso Hernández. 8 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Juan José Flores Fuentes.

Amparo directo 314/95 Desarrollo y Administración de Proyectos de Construcción, S.A. DE C.V. 10 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Gloria Fuentes Cortés

Amparo directo 316/95. Instalaciones Electromecánicas Gamo, S.A. DE C.V. 18 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Alberto Alejandro Herrera Lugo. Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIII, Marzo de 2001 Tesis: 2ª./J.11/2001, Página: 119, Materia: Laboral.

Jurisprudencia

*PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS POSICIONES NO SE REFIEREN A TIEMPO INDEFINIDO Y NO DEBEN CALIFICARSE COMO INSIDIOSAS SÓLO POR EL HECHO DE QUE EN SU TEXTO UTILICEN LAS PALABRAS “NUNCA” O “JAMÁS”.- En el desahogo de la prueba confesional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, previamente a su recepción, deben calificar el pliego de posiciones que se exhiba, o bien, las que se formulen verbalmente en la diligencia, sujetándose a las reglas contenidas en el artículo 790, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas, la relativa a la posibilidad de formular libremente las preguntas o condición de que se refieran a los hechos controvertidos y no sean inútiles o insidiosas; entendiendo por estas últimas aquellas que tienden a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión a la verdad. En tales condiciones, no puede válidamente concluirse que el empleo de las voces “nunca” o “jamás” al articular posiciones en los juicios laborales provoque insidia por referirse a un lapso indeterminado, ya que necesariamente debe entenderse que las preguntas están referidas al periodo en que se mantuvo vigente el nexo de trabajo, por derivar de éste el cumplimiento de las prestaciones demandadas en el juicio laboral; **además, en la mencionada Ley no existe precepto que prohíba articular posiciones en sentido negativo, por lo que aún cuando por el significado que se da a las posiciones donde se incluyan las palabras “nunca” o “jamás” se imprime en sentido negativo a la pregunta, no es válido que la junta de Conciliación y Arbitraje al calificarlas las deseche por tener esa característica y considerarlas insidiosas,** de modo que puede, válidamente, admitir aquéllas que se formulen refiriéndose a hechos negativos o abstenciones; por tanto, con independencia de la forma en que se plantee la posición, sea en sentido afirmativo o negativo, las juntas deben vigilar por medio de su calificación que sean adecuadas y claras, para que no conduzcan a ofuscar la inteligencia de quien deba responderlas.*

Precedentes contradicción de tesis 81/2000. Entre los sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco Votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria Sofía Verónica Avalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 11/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de dieciséis de febrero de dos mil uno.

III. El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.

La siguiente tesis es reiterada por los tribunales:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Época: 9ª.

Tomo XXIII, enero de 2006

Tesis: 2ª/J.165/2005, página 1022

Materia: Laboral

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS POSICIONES QUE CONTIENE EL PLANTEAMIENTO “DIGA SI ES CIERTO COMO LO ES”, SEGUIDO DE LA ASEVERACIÓN “QUE USTED NO” U OTRA EQUIVALENTE, DEBEN DESECHARSE POR INSIDIOSAS.

El artículo 790, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo prevé que en el desahogo de la prueba confesional las posiciones se formulen libremente, pero que no deben ser insidiosas, entre otros impedimentos, entendiéndose por aquéllas las que tienden a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad. Por otra parte, de la Ley citada no se advierte prohibición alguna para articular posiciones en sentido negativo. En tal virtud. Las posiciones que contengan el planteamiento “diga si es cierto como lo es que usted no” u otro equivalente, no deben considerarse insidiosas, ya que en una misma posición se incluyen dos afirmaciones en sentido opuesto, una en sentido positivo, “diga si es cierto como lo es”, y otra en

sentido negativo <que usted no>, lo que tiende a confundir a quien responde, ya que cualquiera que sea su respuesta, afirmando o negando, quedaría confusa u oscura, esto es, la respuesta de un si puede ser emitida con la intención de negar lo que se afirma en la posición y no con la idea de admitir su contenido, y viceversa, al responder con un no pudiera confirmar lo que se dice, y no desmentirlo, lo que implica que las posiciones formuladas en los términos apuntados turban la mente de quien ha de responder, beneficiando los intereses del oferente, porque con ellas podría obtener una confesión contraria a la verdad; de ahí que dichas posiciones se deban desechar o en el supuesto de que se hayan admitido, no tomarlas como fundamento para crear convicción.

Contradicción de tesis 163/205-SS. Entre las sustentadas por el segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado de Trabajo del Cuarto Circuito. 18 de noviembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario Alfredo Aragón Jiménez Castro. Tesis de jurisprudencia 165/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de diciembre de dos mil cinco.

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confesó si persiste en ello.

En cambio el absolvente está obligado a responder, ya sea afirmativamente o negativamente y si fuera necesario su respuesta se podrá ampliar se tiene por objeto, evitar la no precisión en las respuestas; considerando que si el absolvente contesta de forma evasiva, se le tendrá por confeso en cada una de las posiciones a pesar del apercibimiento de la junta, para que sus respuestas sean categóricas.

Finalmente al terminar de contestar todas las posiciones que se le articulen, procederá a firmar el acta.

En caso de que no se presenté el absolvente, se declarará por confesó de las posiciones que sean articuladas por la contraparte, pero si la persona que debiese absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la junta, se le hará llegar por exhorto, un pliego de posiciones en sobre cerrado y

previamente sellado; en el que se deberá sacar una copia que se guardará en el secreto de la junta.

Respecto al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el artículo 787, que dice, las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

El siguiente criterio hace referencia a:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Época: 5ª
Volumen: 75
Parte: Sexta
Página: 48

POSICIONES EN MATERIA LABORAL. LAS QUE DEBE ABSOLVER UNA PERSONA FÍSICA LO DEBE HACER POR SÍ MISMA, Y NO POR CONDUCTO DE SU MANDATARIO.- El que ofrezca una prueba confesional a cargo de una persona física tiene derecho a que está se presente por sí misma, a absolver posiciones y a que se le tenga por confesa de las que le articulen si no concurre el día y hora señalados, aunque se presente su mandatario, porque en materia laboral, en lo que atañe a hechos propios, no puede haber substitución procesal. TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 180/75. Iván Ibarra García. 12 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Perdomo Juvera.

En el desahogo de la prueba confesional también recurre a la confesión ficta, ya que ante la ausencia del absolvente que haya sido citado o apercibido, a no asistir al desahogo de esta prueba en mención, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo las preguntas que el tribunal hayan aceptado como válidas.

La Suprema Corte de Justicia menciona que:

CONFESIÓN FICTA EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO. Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos, de acuerdo con el artículo 527 de la ley del trabajo.

Jurisprudencia 256, Apéndice t. CXVIII, P. 496.

CONFESION FICTA, VALORACIÓN DE LA. Tanto la confesión ficta de la demanda, como la confesión ficta de una de las partes en el juicio laboral, hacen prueba plena si contra ellas no se hizo valer prueba alguna.

AD 8346/62, Armando Grovas, Julio 12 de 1965, Unanimidad de cinco votos. Ponente ministro Manuel Yáñez Ruiz, Cuarta Sala, Sexta Época, Vol. CIV, Quinta Parte, P. 28.

CONFESIÓN. Ha de ser sobre hechos propios del absolvente. Uno de los requisitos que debe llenar la confesión, expresa o ficta para que haga prueba plena, es que se refiera a hechos propios del absolvente.

Jurisprudencia 118, Sexta Época, Secc. 1ª, P.365.

CONFESIÓN FICTA. La confesión ficta, producida tanto por la falta de contestación de la demanda, cuanto por no haber comparecido a absolver posiciones, constituye sólo una presunción y admite prueba en contrario.

Jurisprudencia 124, Sexta Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1975, P. 363.

2.4.1.2. La documental.

Los documentos son considerados como una prueba histórica, directa y representativa de cualquier hecho, por lo que DEVIS ECHANDIA, dice que los

documentos suministran una representación permanente y relativamente segura de los hechos que puedan interesar mas tarde a un proceso, o que pueden hacerse valer en las relaciones de sociedad extraprocesales, por lo cual es enorme su importancia como instrumento de certeza jurídica, de realización espontánea pacífica de los derechos. De ahí la tendencia inmemorial a exigir el escrito como prueba de ciertos actos jurídicos, e inclusive como requisitos para su nacimiento o validez, que en el derecho moderno ha disminuido en cuanto al primero y se ha acentuado en cuanto a lo segundo. La importancia del documento es consecuencia lógica de sus múltiples funciones.⁵⁴

La prueba documental requiere de los siguientes requisitos para que sea considerada como válida:

- La persona que elaboré y aporte un documento en el juicio laboral debe tener plenas facultades.
- Al llevarse un documento al proceso, debe ser de manera legítima o mediante un representante.
- Los documentos tradicionales se deben cumplir con los requisitos y formalidades exigidos por la ley para su formación.

Se llama certificación a la copia de los documentos originales que se presentan en un juicio. Para que los documentos surtan un efecto probatorio es necesario se aporte y admitan dentro del proceso, pero al presentarse fuera del tiempo estimado por la ley, no se les tomará en cuenta en la resolución.

Hay que tener en cuenta la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Cuarta Sala

⁵⁴ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 394 y 395

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7ª

Volumen: 151-156

Parte: Quinta

Sección: Jurisprudencia

Página: 120

“DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.- Las declaraciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción, de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento”.

PRECEDENTES:

Volumen 64, pág. 13. Amparo directo 5648/73. Pablo Lemble Dal sotto. 4 de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Volúmenes 133-138, pág. 85. Amparo directo 5913/74. Jesús Sánchez García y otros. 10 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volúmenes 133-138, pág. 28. Amparo directo 6690/79. Ingenio San Francisco el Naranjal, S.A. 26 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 139-144, pág. 23. Amparo directo 340/79. Marcos Velderrain Aguilar. 9 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 139-144, pág. 23. Amparo directo 479/80. Rosa María Zertuche Saltillán. 23 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

NOTA:

Esta Tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia No. 89, pág. 81.

Esta prueba solo se recibirá sobre documentos que hayan sido presentados en el período de ofrecimiento o en documentos que se hayan ofrecido y no presentado en la audiencia, así es como lo prevé el artículo 803 de esta ley en materia, que a la letra dice: cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

La prueba documental, se clasifica en documentos públicos y documentos privados, el cual la Suprema Corte de Justicia cita que:

DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez y, por tanto, debe considerársele con valor probatorio y por acreditado el hecho correspondiente, esto es, el hecho que quiera demostrarse, aun cuando no haya sido ratificado dicho documento.

AD 7208/64, Plásticos e Importaciones, S.A. de C.V., 4 de marzo de 1966.

DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJETADOS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD, VALOR PROBATORIO DE LOS. En los casos en que una de las partes en un juicio laboral objeta, en cuanto a su autenticidad, un documento privado exhibido por la otra, y el mismo no es ratificado por quien aparece en él como signante, dicho documento carece de valor probatorio pleno y el laudo que le da tal valor es violatorio de garantías.

AD 7766/65, Manuel Meza Ochoa, 14 de julio de 1966.

DOCUMENTOS PRIVADOS. CUANDO TIENEN VALOR LOS. Cuando un documento privado no haya sido objetado de falso ni se haya hecho ninguna otra objeción, ello implica un reconocimiento tácito de su contenido y de que quien lo suscribe tiene la personalidad que se atribuye, por lo que a pesar de que el documento no sea ratificado, es de valor probatorio.

AD 8081/62, Fernando Morales Morales, 3 de mayo de 1963.

2.4.1.3. La testimonial.

El término testigo, proviene de la palabra testando, que significa declarar, referir o explicar. También tiene otra fuente esta voz al establecerse que proviene de detestibus, que se entiende como dar fe o favor a otro. Se concibe como la persona que presencia un hecho o adquiere de él un conocimiento.⁵⁵

⁵⁵ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 258

Cipriano Gómez Lara, define al testigo como aquella persona, a la que le consta ciertos hechos, y se le llama para que rinda una declaración ante el funcionario y oficial, o ante el juez.⁵⁶

El sentido que el término testigo tiene para la Real Academia Española de la lengua es el siguiente:⁵⁷

1. Persona que da testimonio de una cosa o la atestigua.
2. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa.

Lo importante de la prueba testimonial, es que el testigo que comparece ante el tribunal efectúa hechos históricos, siendo el efecto de la prueba testimonial.

Lo que el testigo dice ante el Tribunal Laboral se llama testimonio o declaración de tercero, adquiriendo desde ese momento calidad en el acto procesal.

Devis Echandia, afirma que el testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que aduce, hace a un tribunal con fines procesales sobre lo que sabe respecto de un hecho de cualquier naturaleza.⁵⁸

El testimonio debe ser un acto personalísimo, proveniente de un tercero ósea una persona fuera del juicio laboral y sin tener algún interés; el testimonio debe versar solo sobre los hechos que vio y que le consten, no debe ser versiones que hayan escuchado y mucho menos que traten de justificar del porque de los hechos.

⁵⁶ Gómez Lara Cipriano. Derecho Procesal Civil, Trillas 1984, 5ª edición, Harla, México, 1991.

⁵⁷ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 396

⁵⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 397

El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo menciona, la parte que ofrezca prueba testimonial, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

La siguiente tesis, es la base del artículo mencionado con anterioridad:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: V Primera parte

Tesis: J/4ª. 22 VI/90

Página: 284

PRUEBA TESTIMONIAL EN JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO.- El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los

testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que no se admita.

PRECEDENTES:

Varios 4/89. Contradicción de tesis sustentada por el Primer Tribunal colegiado del noveno Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. 11 de septiembre de 1989. Mayoría de tres votos de los señores Ministros: Schmill Ordóñez, García Vázquez y Martínez Delgado, en contra de los votos de Díaz Romero y López Contreras. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión Privada celebrada el veintiuno de mayo de 1990. Cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Las normas para el desahogo de la prueba testimonial se expresa en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo en cual menciona que:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la junta procederá a recibir su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

La Suprema Corte de Justicia menciona los siguientes criterios:

TESTIGOS, OPINION DE LOS. No están obligados a emitir juicios, solo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos.

AD 7681/64.

TESTIGOS OPINIONES DE LOS. El testigo no está obligado a opinar en el proceso sino a describir el acontecimiento percibido por haberlo visto u oído.

AD 1621/65, Enrique Ortega Méndez, febrero 14 de 1966.

Unanimidad de cinco votos, Ponente: Agustín Mercado Alarcón, Primera Sala, Sexta Época, vol. CIV, Segunda Parte, p. 29.

TESTIGOS, CONTRADICCIONES DE LOS. Cuando las contradicciones en el dicho de los testigos de cargo, se refieren a datos circunstanciales y no al fondo de sus respectivas versiones, resultan intrascendentes y no restan valor probatorio a dicho testimonio.

AD 6469/64, Jorge Javier Mendoza Hernandez, 29 de octubre de 1965. Unanimidad de cinco votos. Ponente: ministro Mario G. Rebolledo F., Primera Sala, Sexta Época, vol. C., Segunda Parte, p. 54.

TESTIGOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. No es el número de los testigos, el índice jurídico y apropiado para conceder o negar valor probatorio al dicho de los mismos, sino esencialmente la confianza y la credibilidad que el juzgador demuestra por ser su versión verosímil y no encontrarse en autos ningún indicio que hiciera suponer siquiera, que hubieran faltado a la veracidad.

AD 4581/65 Alberto Góngora Z., julio 27 de 1966. Unanimidad de cinco votos. Ponente: ministro relator Mario G. Rebolledo F., Primera Sala, Informe 1966, p. 51.

TESTIGOS INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS. Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresan la razón a su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal pobrancia resulta ineficaz.

AD 1832/66, Ángela González Hernández, junio 19 de 1968. Mayoría de cuatro votos. Ponente: ministro Manuel Yañez Ruiz. Disidente: ministro Ángel Carvajal. Informe 1968, p.37.

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO. Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios empleados por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el cual declaran.

Jurisprudencia 1801, Apéndice al t. CXVIII, p. 1948.

PRUEBA TESTIMONIAL, VALORACIÓN DE LA. Basta con que los testigos identifiquen a la persona que despidió al trabajador para que se considere que a dichos testigos sí les consta quién despidió al obrero.

AD 1043/65, Antonio Aguilar Sánchez, septiembre 19 de 1966. Ponente: ministro Adalberto Padilla A., Cuarta Sala, Informe 1966, p. 27.

TESTIGOS MENORES DE EDAD. La minoría de edad del declarante no invalida por sí misma el valor probatorio que a su testimonio le corresponda, según las circunstancias del caso.

Jurisprudencia 263, Sexta Época, Sección Primera, Apéndice de jurisprudencia de 1917-1965, p.561.

TESTIGOS, OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DE, EN MATERIA LABORAL. El artículo 760, fracc. VII, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "La parte que ofrezca testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la junta que les cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente"; como puede advertirse, el precepto no impone al oferente obligación de acreditar los motivos que le impiden presentar sus testigos, sino que basta señalar esas razones. Por consiguiente, si la junta desechó los motivos que adujo le impidan presentar a sus testigos cometió una violación a las leyes del procedimiento que es preciso reparar en juicio constitucional.

AD 542/74, Raúl Rangel Hernández, 7 de octubre de 1976. Tribunal Colegiado, p. 534.

TESTIGOS. Si al ofrecerse la prueba testimonial se menciona el nombre de cierta persona para que se reciba su testimonio, y posteriormente presenta otra, la prueba carece de eficacia por no haber sido ofrecida legalmente y en su oportunidad.

AD 3406/54, Jesús Huerta, 12 de mayo de 1965. Ponente: Arturo Martínez Adame.

PRUEBA TESTIMONIAL, FORMALIDADES DE LA. Si los testigos son interrogados al tenor de un pliego, el cual no solamente sugiere el testigo la respuesta, sino que afirma detalladamente los hechos, por lo que los testigos sólo se concretan a responder que sí, dicha circunstancia resta credibilidad, porque no se advierte que sea el testigo quien informa los hechos.

Jurisprudencia 295, Séptima Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1965, p. 868.

Esta prueba consiste en la declaración de un sujeto distinto a las partes, relativo a los hechos concretos y que con derecho se presentan bajo apercibimiento de conducirse con la verdad; ahora bien esta prueba en el juicio laboral requiere a los integrantes de la Junta de Conciliación estén frente a los testigos y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos.

La junta ordenará que se cite a los testigos el día y hora señalados para que rindan su declaración; así mismo en presencia de los abogados de ambas partes y ante los miembros de la junta, el testigo mencionara sus generales y manifestará bajo protesta de conducirse con verdad.

El vínculo de parentesco con el oferente, es motivo de tacha, porque al existir una estrecha amistad entre el oferente y el testigo, bastaría que el testigo negara tal

grado de amistad y manifestará únicamente una superficial amistad con el objetivo de evadir la tacha. La Suprema Corte de Justicia, menciona respecto a esto que:

EL TESTIGO, AMIGOS O DEPENDIENTES ECONÓMICOS. No basta para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantenga, respecto a esta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esa sola razón y sin ningún otro fundamento el juicio de tales testigos, se dará lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos, sabiendo de antemano que los idóneos que pudieren presentar no serían aceptados, que sus declaraciones serían desestimadas en caso de que respecto a ellos, concurriesen las circunstancias indicadas.

AD 303/62, Héctor Javier Ocampo Ruiz, 23 de agosto de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: ministro María Cristina Salmorán de Tamayo.

Al testigo se le presenta una serie de preguntas en relación con los hechos controvertidos, llamado interrogatorio y:

- Las preguntas deben ser claras y concisas, evitando caigan en una confusión los testigos.
- Las preguntas no deben ser insinuanes, con el simple hecho de que estas no deben contener la afirmación o negación de un hecho controvertido.

De la prueba testimonial se deriva:

La razón de su dicho, que consiste en las explicaciones que el testigo debe dar, en el mismo acto o una ampliación de su testimonio, de la manera como pudo adquirir el conocimiento de los hechos tal como ocurrieron. Todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada razón de su dicho.⁵⁹

La omisión de la razón trae como consecuencia la ineficiencia de la declaración, así es como la Suprema Corte de Justicia dice que:

⁵⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 429

TESTIGOS, INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS. Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresan la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones, se desprenden las razones por las cuales hayan conocido sobre los hechos que depusieron, tal probanza resulta ineficaz.

AD 1131/66, Ángela González Hernández, 19 de junio 1968. Ponente: ministro Manuel Yáñez Ruiz. Disidente: ministro Ángel Carvajal.

TESTIGO SINGULAR QUE NO DA LA RAZÓN DE SU DICHO. Es cierto que existe jurisprudencia conforme a la cual un solo testigo puede formar convicción, si en el concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pero si el testigo de que se trata no expresa la razón por la que conoció los hechos sobre los cuales depuso, es claro que no puede aquilatar si se produjo con veracidad y ante esa diferencia la junta no debe atribuir eficacia plena a tal testimonio.

AD 1960/63, Héctor Sarmiento Aldana, resuelto el 19 de junio de 1964, Unanimidad de cinco votos. Ponente: ministro María Cristina Salmorán.

Ya concluido el interrogatorio, el tribunal procederá conceder el uso de la palabra a la contraparte a fin de preguntarle de nuevo al testigo.

- a) Inasistencia del testigo. Quien ofrece la prueba, deberá presentarla y en caso contrario deberá tenerse como desierta; pero si el testigo no asistiera, porque al tribunal se le haya olvidado citarlo, se le fijará a la junta medidas de apremio conforme a la ley, así como también le será señalada nueva fecha.
- b) Cambio de testigo. La parte que ofreció a un testigo y por ausencia del mismo podrá pedir a la junta otro testigo en sustitución del mismo.

Tachas, son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos.⁶⁰

La Suprema Corte de Justicia, precia el concepto de tachas en ejecutorias diversas:

⁶⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 430

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7ª

Volumen: 91-96

Parte: Quinta

Página: 93

TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL.

Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancias que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la junta, atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanos para apreciar la prueba.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2854/76: José Licona Díaz. 30 de septiembre de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volumen 64, Pág. 33. Amparo directo 3776/73. Carlos Christlieb Conesa. 19 de abril de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 69, Pág. 27. Amparo directo 1396/74. Francisco Javier Flores Sosa. 18 de septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Conforme el artículo 818 de la ley en materia, las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta.

Cuando se objetaré de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

La falsedad de testimonio no solo será cuando se haya faltado a la verdad sino también cuando se omita intencionalmente parte de los hechos que conocen, es ahí donde se altera la el sentido de la declaración.

En las tachas, el testigo si puede manifestar testimonio en el juicio, pero sujeto a que la contraparte las haga valer y las compruebe en el momento procesal que corresponda, siendo nugatorio el valor de las declaraciones por el vertidas.⁶¹

La tacha no procede ya que la junta debe apreciar las declaraciones que constituyen la prueba, de acuerdo con la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 6ª

Volumen: XV

Página: 182

TACHAS PROCEDENTES DE LAS.

La tacha de los testigos sólo es procedente cuando se refieren a la persona del testigo o a sus relaciones con las partes y no cuando lo que se ataca son sus propias declaraciones, que deben ser valoradas por el juzgador al pronunciar resolución.

PRECEDENTES:

Amparo directo 7261/56. Rafaela Aviña Espinoza. 11 de septiembre de 1958. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: Mario G. Rebolledo F.

2.4.1.4. La pericial.

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, esto de acuerdo con el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo.

La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.⁶²

⁶¹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág 431

⁶² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 400

El perito es un auxiliar técnico del juzgador, un medio de conocimiento y apreciación de un hecho controvertido, en las condiciones señaladas, según puede verse en la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7ª

Volumen: 41

Parte: Quinta

Página: 33

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y esta es la pericial, ello significa que la junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la junta, y no el de juzgador de la controversia y, aún cuando la junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben estar sujetos al análisis que de los mismos haga la junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto.

PRECEDENTES:

Amparo directo 356/72. Antonio García Quiroga y otro. 4 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA:

En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véase: Tesis de Jurisprudencia Nos. 65 y 121 Apéndice 1917-1965, Quinta Parte, Págs. 78 y 121.

La prueba pericial es un acto dictaminado por una orden del tribunal en este caso laboral dentro de un juicio; esta prueba en mención es personalísima y de acuerdo con el artículo 824 del Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje nombrará los peritos que le correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;

- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicitó, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

El artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo se alude al artículo 825 de esta misma Ley, mencionando que los peritos tienen un deber para el cumplimiento de su cargo, citando las siguientes disposiciones para su desahogo y dice que:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalara nueva fecha, y dictara las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero.

Sentis Melendo, opina que, la designación de los peritos por las partes se traduce, en la práctica, en una deformación sustancial de la prueba, porque cada uno procura escuchar al de su conveniencia, que actúa más como defensor parcial que como auxiliar del tribunal, de tal manera que se llega a considerar como una

especie de mandatario de quien lo designó, y esta es una monstruosidad jurídica que la doctrina rechaza unánimemente.⁶³

La Ley Laboral indica, que cada una de las partes ofrecerán un perito como prueba y en dado caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, nombrará a un tercero en discordia, esto de acuerdo con el artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo, deberá excusarse dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra con alguna de las causas de impedimento y excusa de acuerdo con el:

- Artículo 707, los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:
 - I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
 - II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
 - III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
 - IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
 - V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

⁶³ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág.401

- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

La junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

2.4.1.5. La inspección.

La inspección judicial, es cuando el juzgador se desplaza al lugar de trabajo a fin de dar fe a determinadas especificaciones técnicas o circunstancias para probar algún hecho controvertido.

La Ley Federal de Trabajo establece en el artículo 827 que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar a través de dicha inspección; y una vez admitida, de acuerdo con el artículo 828, la prueba de inspección por la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

La Suprema Corte de Justicia cita el siguiente criterio respecto a la:

INSPECCIÓN, PRUEBA DE, EN MATERIA LABORAL. Si el promovente de la prueba tiene en su poder el documento sobre el que versa la inspección, tiene obligación de exhibirlo ante la junta, por tanto no debe aceptarse por la responsable la inspección sobre tal documento.

AD 774/74, Pedro Ramírez Dávila, 14 de julio de 1975, U. Boletín, núm. 18, junio de 1975.

Respecto al artículo 829 de esta misma ley en mención, el desahogo de la prueba de inspección se observaran las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

2.4.1.6. La presuncional.

Cuando lo argumentado sea una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la ley que motiva esa presunción, o bien, cuando está sea humana, la parte que la alega a su favor sólo está obligada a probar el hecho en que la funda.⁶⁴

⁶⁴ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 433

La presunción para la legislación laboral de acuerdo con el artículo 830, es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido; de acuerdo con el diccionario de la lengua española, consecuencia es el hecho o acontecimiento que se deriva de otro.⁶⁵

La prueba presuncional se clasifica en:

- Legal. La ley la establece expresamente.
- Humana. Cuando un hecho se prueba se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Ambas presunciones admiten prueba en contrario, puesto que el elemento fundamental para que operen las presunciones es necesaria la existencia de un hecho conocido.

En el Derecho Laboral se presume, está es la única prueba que puede desahogarse en el proceso, sin que exista ofrecimiento de parte.

Existen confusiones sobre esta prueba, ya que no es tratada como tal, porque su aportación no es una evidencia sino una consecuencia, pero por esto mismo siempre será salvo prueba en contrario.

La Suprema Corte de Justicia manifiesta criterios sobre las:

PRESUNCIONES, DÉBEN ESTUDIARSE DE OFICIO. Basta que exista las presunciones para que se examinen, sin necesidad de que las partes las ofrezcan expresamente como prueba, toda vez que siendo las consecuencias que se infieren de otros hechos al ofrecerse las tendientes a la demostración de estos últimos, necesaria y tácticamente se tiende a demostrar lo que se deduzca de ellos e implícitamente se ofrece también la prueba de presunciones.

⁶⁵ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 403

Jurisprudencia 267, Quinta Época, Sección Primera, compilación de fallos de 1917, 1954, p. 789.

PRESUNCIONES, Esta prueba considerada según la doctrina como prueba artificial, se establece por medio de las consecuencias que sucesivamente se deduzcan de los hechos por medio de los indicios, hechos que deben estar en relación tan íntimas con otros, que de los unos se llegue a los otros por medio de una conclusión muy natural, por lo que es necesaria la existencia de dos hechos, uno comprobado y el otro no manifiesto aún y que se trate de demostrar, relacionando el hecho conocido al desconocido.

Jurisprudencia 280, Quinta Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, Ápendice 1917-1965, p. 837.

2.4.1.7. La instrumental de actuaciones.

La instrumental de actuaciones es definida conforme el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Está prueba es manejada por muchos abogados, como una prueba pero ante la doctrina no se piensa lo mismo porque se conocen como aquellas constancias de autos en el expediente, por lo que la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que se obren en el expediente del juicio.

2.4.1.8. Las adicionadas en la reforma de la Ley Federal de Trabajo del año 2012.

El 30 de noviembre de 2012, en el Diario Oficial de la Federación se publicó el Decreto Presidencial mediante el cual se reformó, adicionó, y derogó varias disposiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Artículos	Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores)	Ley Federal del Trabajo (Decreto de reformas)
Artículo 776	Son admisibles en el	Son admisibles en el

	<p>proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:</p> <p>I. Confesional; II. Documental; III. Testimonial; IV. Pericial; V. Inspección; VI. Presuncional; VII. Instrumental de actuaciones; y VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.</p>	<p>proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:</p> <p>I. Confesional; II. Documental; III. Testimonial; IV. Pericial; V. Inspección; VI. Presuncional; VI. Instrumental de actuaciones; y VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		descubrimientos de la ciencia.
Artículo 783	Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.	Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
Artículo 784	La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de	La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de

	<p>acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p> <p>I. Fecha de ingreso del trabajador;</p> <p>II. Antigüedad del trabajador;</p> <p>III. Faltas de asistencia del trabajador;</p> <p>IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;</p> <p>V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;</p> <p>VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al</p>	<p>acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p> <p>I. Fecha de ingreso del trabajador;</p> <p>II. Antigüedad del trabajador;</p> <p>III. Faltas de asistencia del trabajador;</p> <p>IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;</p> <p>V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;</p> <p>VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>trabajador de la fecha y causa de su despido;</p> <p>VII. El contrato de trabajo;</p> <p>VIII. Duración de la jornada de trabajo;</p> <p>IX. Pagos de días de descanso y obligatorios</p> <p>X. Disfrute y pago de las vacaciones;</p> <p>XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;</p> <p>XII. Monto y pago del salario;</p> <p>XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y</p> <p>XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.</p>	<p>de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;</p> <p>VII. El contrato de trabajo;</p> <p>VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;</p> <p>IX. Pagos de días de descanso y obligatorios</p> <p>X. Disfrute y pago de las vacaciones;</p> <p>XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;</p> <p>XII. Monto y pago del salario;</p> <p>XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y</p> <p>XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Sistema de Ahorro para el Retiro.</p> <p>La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.</p>
<p>Artículo 785</p>	<p>Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de</p>	<p>Artículo 785. Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir</p>

	<p>subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.</p>	<p>verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.</p> <p>Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.</p>
<p>Artículo 786</p>	<p>Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.</p> <p>Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo</p>	<p>Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.</p> <p>Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.</p> <p>Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o</p>

		<p>integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.</p>
<p>Artículo 790</p>	<p>En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;</p> <p>II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos</p>	<p>En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;</p> <p>II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente</p>

	<p>que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;</p> <p>III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;</p> <p>IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas</p>	<p>confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;</p> <p>III. El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;</p> <p>IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;</p>	<p>firmado por el articulante y el absolvente;</p> <p>V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;</p> <p>VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y</p> <p>VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.
Artículo 793	<p>Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.</p>	<p>Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona a que</p>

	<p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.</p>	<p>se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.</p> <p>Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.</p>
<p>Artículo 802</p>	<p>Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.</p> <p>Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.</p> <p>La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta</p>	<p>Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.</p> <p>Se entiende por suscripción de un escrito la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.</p> <p>La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por</p>

	<p>del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta ley.</p>	<p>cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta ley.</p>
<p>Artículo 804</p>	<p>El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:</p> <p>I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;</p> <p>II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;</p>	<p>El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:</p> <p>I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;</p> <p>II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;</p> <p>III. Controles de</p>

	<p>III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;</p> <p>IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y</p> <p>V. Los demás que señalen las leyes.</p> <p>Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.</p>	<p>asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;</p> <p>IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y</p> <p>V. Los demás que señalen las leyes.</p> <p>Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 808</p>	<p>Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.</p>	<p>Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas o los tratados internacionales.</p>
<p>Artículo 813</p>	<p>La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que</p>	<p>La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción</p>

	<p>los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;</p> <p>III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y</p> <p>IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose</p>	<p>X del artículo 815 de esta ley;</p> <p>II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;</p> <p>III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.	pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior , a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.
Artículo 814	La junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.	La junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública .
Artículo 815	En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: I. El oferente de la	En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: I. El oferente de la

	<p>prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la junta procederá a recibir su testimonio;</p> <p>II. El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;</p> <p>III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;</p> <p>IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil,</p>	<p>prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la junta procederá a recibir su testimonio;</p> <p>II. El testigo deberá identificarse ante la junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley;</p> <p>III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;</p> <p>IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;</p> <p>V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;</p> <p>VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;</p> <p>VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;</p> <p>VIII. Los testigos están obligados a dar la razón</p>	<p>continuación se procederá a tomar su declaración;</p> <p>V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;</p> <p>VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;</p> <p>VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;</p> <p>VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla,</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y</p> <p>IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.</p>	<p>respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;</p> <p>IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción;</p> <p>X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.</p>
<p>Artículo 816</p>	<p>Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su</p>	<p>Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por la junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o</p>

	propio idioma, por él o por el intérprete	por el intérprete.
Artículo 817	La junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.	La junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.
Artículo 823	La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.	La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la junta no admita

		la prueba.
Artículo 824	<p>La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:</p> <p>I. Si no hiciera nombramiento de perito;</p> <p>II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y</p> <p>III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.</p>	<p>La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.</p>
Artículo 825	<p>En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:</p> <p>I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;</p> <p>II. Los peritos protestarán de</p>	<p>En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:</p> <p>I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;</p> <p>II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo</p>

	<p>desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;</p> <p>III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;</p> <p>IV. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y</p> <p>V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero.</p>	<p>con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;</p> <p>III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca;</p> <p>IV. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y</p> <p>V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		tercero.
Artículo 828	Admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.	Admitida la prueba de inspección por la junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.
Artículo 836-A		En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá

		<p>proporcionar a la junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.</p> <p>En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la junta lo proveerá.</p>
<p>Artículo 836-B</p>		<p>Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:</p> <p>a) Autoridad Certificadora: a las dependencias y entidades de la</p>

		<p>Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;</p> <p>b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>biométrico;</p> <p>c) Certificado Digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;</p> <p>d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;</p> <p>e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>electrónica avanzada;</p> <p>f) Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;</p> <p>g) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;</p> <p>h) Documento Digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;</p> <p>i) Emisor: a la</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;</p> <p>j) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;</p> <p>k) Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;</p> <p>l) Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;</p> <p>m) Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>n) Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;</p> <p>ñ) Mensaje de Datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;</p> <p>o) Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.</p>
Artículo 836-C		<p>La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:</p> <p>I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y</p> <p>II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.</p>
Artículo 836-D		<p>En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las</p>

		<p>normas siguientes:</p> <p>I. La junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.</p> <p>La junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.</p> <p>II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.</p> <p>III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.</p> <p>IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta ley.</p> <p>Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.</p> <p>V. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes. Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.5. El juicio laboral.

El juicio laboral es un procedimiento judicial llevado ante las juntas, cuya finalidad es obtener un laudo definitivo respecto de la acción hecha valer por el trabajador.

2.5.1. La demanda.

Demanda, se define como la primera petición en que el actor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.⁶⁷

La demanda, es uno de los elementos procesales principales, ya que en ella se ve la base de la sustentación del proceso y al ser presentada propicia múltiples y variadas consecuencias.

La demanda, se distingue por los siguientes partes:⁶⁸

El nombre y domicilio del actor, es un requisito que se debe de establecer con exactitud, porque será la persona quien asuma el papel de actor, así mismo si el actor no comparece por sí mismo sino por medio de un representante se deberá tener un poder que acredite tal representación; mas sin embargo el actor tendrá la obligación de señalar su domicilio, que será la sede para la comunicación que con el establezca el tribunal.

- El nombre y domicilio del demandado, es importante la designación del demandado, pues solo con este se podrá saber contra quien se ha

⁶⁶ www.stps.gob.mx

⁶⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 410

⁶⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 410-411

dirigido la acción; de esta manera se podrá ordenar el emplazamiento, notificación y en su momento en condenarlo o absolverlo en el auto. También es necesaria para determinar la capacidad, así como para establecer la competencia de la junta que deba conocer el juicio.

El domicilio del demandado es indispensable, para determinar el lugar en que se va a fijar la responsabilidad del demandado.

- La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- Los hechos en que se funde, explicándoles claramente, de tal forma que resulte comprensible tanto para el demandado como para la autoridad correspondiente; cuando, donde, y como ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad de esta parte en la demanda es importante porque muchas veces se determina la competencia.

Así mismo, el demandado y tribunal conocerán del objeto y las pretensiones del actor y solo de esa manera se podrá dictar laudo.

- El derecho, porque se requiere sea fundamentada la demanda, consistiendo en la exposición de los apoyos jurídicos, con citas de los artículos transgredidos por el demandado, así como de los otros que garanticen el derecho del actor al reclamo.
- La petición en términos claros y concretos; el artículo 687, menciona que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

2.5.2. Emplazamiento y notificación.

Notificación se define como los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución pueda afectar.⁶⁹

El emplazamiento, es el acto procesal de comunicación por virtud del cual el juzgador da a conocer al demandado la admisión de una demanda enderezada en su contra, concediéndole un plazo para que pudiere liberarse de la carga de su contestación.⁷⁰

Esta etapa procesal varía en su forma:

- Personal, por lo que al practicarse esta notificación, el actuario estará obligado a cerciorarse del domicilio de la persona, a la que debe ser notificada ya sea en donde labora, habita o el domicilio que señale los autos, con la finalidad de ser realizada a la persona afectada. Así mismo al estar presente el representante o el interesado, el actuario notificará la resolución y les entregará una copia. Por el contrario si el que se notificará fuese una persona moral, entonces el oficial judicial se asegurara de que la persona con quien se entiende la diligencia sea el representante legal de esta, pero si en dado caso no se encontrará al representante legal o a quien se le debiese notificar se le dejará un citatorio a quien lo atendió, para a quien se le cito, lo atienda el día siguiente en la hora señalada del citatorio. Ahora bien, si el actuario se presenta y no asiste, el representante o el interesado, la notificación se le hará saber, a cualquier persona que se encuentre en el domicilio y en dado caso no haya quien lo reciba se dejará una copia de la resolución en la puerta de la entrada.

⁶⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 412

⁷⁰ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág.112

En la práctica, la diligencia de notificación, los actuarios se enfrentan a varias situaciones, que con auxilio de la ley y con un buen criterio lo resuelven.

También se da el caso, que el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa; la ley establece la obligación de cuando menos cite en el escrito inicial de la demanda el domicilio de la empresa o razón social en donde haya prestado sus servicios el trabajador, así como la actividad del patrón.

La notificación personal se regula en el artículo 742 de la Ley Laboral y se harán de la siguiente manera:

El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; en el que se establecerá la primera comunicación entre el tribunal y la parte demandada. Por tanto debe existir una certeza de que la demandada ha sido avisada de la existencia del conflicto y antes que el tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses.⁷¹

I. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas; esta notificación previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de ubicación de tal expediente, las partes necesitan conocer en donde seguirá el procedimiento laboral del juicio en que participan.⁷²

II. La resolución en que la junta se declare incompetente; el tribunal en el que comparecen las partes se declara incompetente y remite las constancias judiciales a otro tribunal, resulta necesario que las partes

⁷¹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 413

⁷² Ibidem

estén informadas con certeza de esta resolución del tribunal y tengan pleno conocimiento de la causa que hace imposible que el procedimiento continúe ante el mismo tribunal.⁷³

III. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.

IV. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

V. El auto que cite a absolver posiciones; ya que en el comparecen las partes contendientes y, en presencia del tribunal, se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contra partes.⁷⁴

VI. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.

VII. El laudo.

VIII. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

IX. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.

X. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley.

XI. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Las notificaciones personales surtirán efecto el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en

⁷³ Ibidem

⁷⁴ Ibidem

que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la ley, esto es de conformidad con el artículo 747, fracción I de la Ley Laboral.

- Estrado, porque por tradición se realizan las notificaciones en los estrados de las juntas, ya sean federales o locales, así mismo podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Las notificaciones por estrados surtirán efecto al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta, esto de conformidad con el artículo 747, fracción II de la Ley Laboral, así mismo el artículo 746 dice que el secretario de la junta hará constar en autos la fecha de la publicación y fijara todos los días en un lugar visible, un ejemplar del boletín laboral o en dado caso las listas de las notificaciones por estrados. Las listas de notificación deberán ser autorizadas y selladas con fecha, por el secretario de la junta; y la publicación contendrá la fecha y número de expediente, así como los nombres de las partes.

De acuerdo con los siguientes artículos la ley estipula, la notificación está obligada a ser:

- De forma escrita.
- Realizada en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la ley. (artículo 748)
- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario. (artículo 750)

- Observada una cédula de notificación que contenga el lugar, día y hora en que se practique la notificación, el número de expediente, nombre de las partes, el nombre y domicilio de la persona o personas a las que se deban de notificar y la copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula. (artículo 751)

Las notificaciones serán nulas, siempre y cuando no se practiquen de acuerdo por lo mencionado con anterioridad.

La Suprema Corte de Justicia, cita un criterio a través de una jurisprudencia y dice:

DOMICILIO. Los elementos principales para determinar el domicilio son: la residencia constante y el asiento principal de los negocios, unidos a la voluntad de permanecer en el lugar en que se reside.

Jurisprudencia, Sección, Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965, p. 159.

EMPLAZAMIENTO. La falta de emplazamiento legal vicia el procedimiento y viola en perjuicio del demandado las garantías de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Jurisprudencia 187, Quinta Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1965, p. 570

EMPLAZAMIENTO, REQUISITOS DEL. De conformidad con lo dispuesto en los art. 688, fracc. 1, y 689, fracc. 1, de la Ley Federal del Trabajo, el actuario tiene la obligación de cerciorarse de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local designados para hacer la notificación, por lo que es inconclusa la diligencia que practique dicho funcionario en la que solo hace constar autos es ineficaz, pues deja de cumplir con las obligaciones que impone la ley de percatarse de que el domicilio en que se actúa corresponde efectivamente al de la persona que debe ser notificada.

AD 1970/74, SJF, Séptima Época, Quinta Parte, p. 20.

NOTIFICACION POR ESTRADOS, NO CONTANCIA EN AUTOS DE LA. En este caso se considerara como no hecha.

Ejecutoria, Revista del Trabajo, t. II, Núm. 5, p. 8.

RESOLUCION SOBRE LA NULIDAD DE LAS NOTIFICACIONES. Las juntas solo pueden resolverse de plano, sobre la nulidad de la citaciones, notificaciones y emplazamientos practicados

con violación de la ley, durante la sustanciación del juicio y o cuando el procedimiento haya terminado.

Revista Mexicana del Trabajo, t. IX, p. 345.

NOTIFICACIONES NULAS. Las que se hagan a una persona que dejo de ser representante de la demandada y conste en autos.

Semanario Judicial de la Federación, t. XLV, p. 1460.

2.5.3. La audiencia.

De acuerdo con la ley, la audiencia consta de dos etapas y son:

- A. De conciliación.

- B. De demanda y excepciones.

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

En toda audiencia se levantara una constancia por escrito, donde se señalará la hora. El secretario de la junta, dirigirá la secuencia de esta acta donde contendrá todo lo sucedido por la audiencia y finalmente firmaran las personas que hubiesen intervenido así como los integrantes de toda la junta. En su momento, si así lo desean las partes, podrán llevar la constancia ante la instancia de un juicio de amparo.

La Ley Federal del Trabajo fija en el artículo 873, que el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalara día y hora para

la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara 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 al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido 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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

2.5.4. Conciliación, demanda y excepciones.

La Conciliación finaliza muchos conflicto planteados ante las juntas laborales, por lo que es una característica fundamental del derecho procesal la cual es una formula efectiva y fundamental para solucionar un conflicto laboral; misma solución que se obtiene, mediante un dialogo entre las partes o mediante propuesta justa y equitativa.

El funcionario que intervenga en este acto deberá instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones, porque si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.⁷⁵

Legalmente se menciona que la etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente manera:

⁷⁵ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 418

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 exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

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 objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

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

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

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo define a la conciliación como una práctica, que consiste en solicitar la función de un conciliador, para auxiliar a las partes en su conflicto y nivelar dichas diferencias mediante un acuerdo. Esta organización menciona que los abogados a veces encuentran dificultades para ajustarse a las exigencias conciliatorias, por lo que se aúna que:

El conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo. Debería por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Así mismo deberá actuar como asistente de las partes y como conciliador, capaz de llamar la atención de estas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes.⁷⁶

De acuerdo con la ley de esta materia, el procedimiento comienza con un escrito de demanda, que deberá ser presentado ante la Oficialía de Parte de la junta competente, y esta será turnada a la Junta Especial, el mismo día en que sea tramitada la demanda.

La demanda será formulada por un escrito y se anexarán copias fotostáticas de la misma para el o los demandados.

Ahora bien, la junta dentro del término de las veinticuatro horas siguientes y contadas a partir de que se reciba la demanda, se dictará un acuerdo, en donde se señale el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda; acuerdo que será notificado con diez días de anticipación a la audiencia, de forma personal a las partes.

A falta de notificación a algunas de los demandados, se obliga a la junta señale de oficio día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que concurran a la misma o en dado caso que el actor se desista a las acciones intentadas que vayan en contra de los demandados que no hayan sido notificados; pero las partes que solo hayan comparecido en la audiencia, quedaran como notificadas con la nueva fecha para la celebración y a las partes que no hayan concurrido serán notificadas por boletín o estrados y a las que no serán notificados de forma personal.

⁷⁶ Ibidem

Legalmente, el artículo 878, menciona las normas con que se desarrolla la etapa de demanda y excepciones, y son las siguientes:

I. El Presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

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

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple 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 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 no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de 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 contrarreplicar 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 acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

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 declarara cerrada la instrucción.

La contestación de una demanda, es considerada como aquella consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace un órgano determinado después de haber dado curso a la demanda; el cual este acto es respondido por el demandado por razones de hecho y de derecho que el actor hace en su demanda, con el objetivo de aclarar su situación jurídica discutida.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, es un órgano jurisdiccional, ante el cual se presenta la demanda, y que con la presencia y respuesta del demandado, actúa en las contradicciones y bilateralidad del proceso.

De acuerdo con el artículo anteriormente mencionado, la contestación de la demanda, es considerada como la pieza fundamental del proceso contencioso; si en dado caso no hubiere una contestación de demanda, se dará una contestación ficta, que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario.

El emplazamiento, es un acto esencial para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y elaboré sobre estas mismas la contestación de la demanda. Y si en dado caso no contestaré la demanda se le tendrá por rebelde y acarrearía consecuencias procesales.

El demandado al contestar la demanda, asume que:⁷⁷

- a) Allanarse, que sería como acreditar las pretensiones del actor.
- b) Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- c) Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya procesales, ya sustanciales. Las primeras serían aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; por excepciones sustanciales o de fondo, se entenderán las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

La contestación puede ser oral o escrito y debe ser ratificada por la propia demandada, en cualquier circunstancia. La contestación de la demanda debe contener:⁷⁸

- a) Parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del Tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones y la referencia al escrito de demanda al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.
- b) En la segunda parte, denominada de hecho, el demandado debe referirse, a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.
- c) En la tercera parte de la contestación, conocida con el nombre de derecho, el demandado debe fundamentar su respuesta, con apoyo en el articulado correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 420 y 421

⁷⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 421

d) Por último los puntos petitorios, que constituyen una síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal.

La contestación de demanda estructurada con estos puntos, forma ser parte importante de un juicio laboral, porque gracias a esto el demandado precisa los hechos que se admiten o los hechos rechazados, así como también indica los hechos o razones en que se apoya su demanda.

Son consecuencias para presentar una demanda:

- Cuando el demandado acepta parcialmente o se opone totalmente a la demanda.
- Fija la litis de contestación.
- Cuando se convierte en parte del juicio.

En la contestación, el demandado se opondrá a sus excepciones y defensas refiriéndose a todos los hechos de la demanda, afirmando, negando, expresando y agregando explicaciones convenientes o a su favor; es necesario se estructuró una contestación de demanda porque al no hacerlo el demandado en la forma que se prevé, caerá ante el silencio y las evasivas y el tribunal considerara admitidos los hechos en los que no se suscite controversia y no contará el demandado con el beneficio de poder probarlo.

Con el apoyo de la siguiente tesis, consagrada por la Suprema Corte de Justicia sostiene que la:

CONTESTACION DE LA DEMANDA, DEBEN PRECISARSE EN LA MISMA LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. Al contestar la demanda en un juicio laboral, deben contestarse los hechos constitutivos de las excepciones opuestas, a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no poder rendir pruebas relacionadas, pues de no hacerlo así el demandado la junta

que conoce del juicio debe abstenerse de tomar en consideración las excepciones que por su impresión no hayan sido realmente opuestas.

AD 5671/55, Isaura Alducín vda. De Jiménez, enero 10 de 1957, unanimidad de cinco votos, Cuarta Sala, Informe 1957, p. 18.

DEMANDA, SE TENDRAN POR ADMITIDOS LOS PUNTOS DE LA MISMA QUE NO SEAN CONTESTADOS. De acuerdo con los términos en que está redactado el art. 518 de la Ley Laboral, no basta que la demandada niegue la demanda en términos generales para tenerlos, controvertiéndola en su integridad, sino que tiene que referirse a todos y a cada uno de los hechos de la misma, afirmándolos o negándolos, señalando los que ignore, para el efecto de que la parte actora esté en condiciones de conocerlos y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, y de no cumplirse con tales requisitos, los hechos no controvertidos deberán tenerse por no contestados y, por consiguiente, admitidos.

AD 6063/64, Marcelino Heredia Fuentes, 10 de febrero de 1965. Cuarta Sala, Informe 1965, p. 19.

2.5.5. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

El ofrecimiento de pruebas, es un acto procesal, en que el actor pone a disposición de la junta competente, los elementos de prueba con los que se pretenda comprobar su acción, y el demandado pone sus pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas.

La ley regula los siguientes pasos procesales en la que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se debe desarrollar en la primera audiencia:⁷⁹

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

b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la

⁷⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 423

etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

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

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

De acuerdo con la ley, la junta resolverá de inmediato cuales son las pruebas que admite y las que desechara al terminar el ofrecimiento de pruebas.

Hay que tener presente, quien ofrece la prueba, deberá ir dirigida al tribunal juzgador y este mismo analizará las pruebas hasta convencerse de la versión presentada por cada una de las partes.

Las partes podrán objetar las pruebas que su contraparte presente, con la finalidad de que lleguen ante la junta pruebas idóneas y en dado caso que no fuera así este mismo los desechará.

El Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, sostiene la siguiente tesis:

Séptima Época

Instancia: Tribunal Colegiado del Tercer Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 36 Sexta Parte

Página: 53

PRUEBAS EN MATERIA LABORAL, OFRECIMIENTO DE LAS, EN LOS ESCRITOS DE DEMANDA Y CONTESTACION. La ley del trabajo no otorga a la junta la facultad para

desechar la prueba documental presentada antes de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y tampoco establece esa Ley, la sanción de que debe desecharse la susodicha documental, cuando es presentada con los escritos de demanda o contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las mismas, por disposición expresa de la fracción X del artículo 760 de la citada ley, no deben admitirse más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o a tachas de los testigos recibidos. Lo que claramente significa que, existiendo la posibilidad de que a las pruebas se ofrezcan antes del periodo de ofrecimiento, en la audiencia relativa, o después del auto en que se admiten, se advierte que la fracción X únicamente rechaza las ofrecidas con posterioridad al auto de admisión, no las documentales ofrecidas e incluso presentadas con los escritos que fijan la controversia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 259/71. Oscar Estrada Cabezas. 15 de diciembre de 1971. Mayoría de votos. Ponente: José Alfonso Abitia Arzapalo. Disidente: Manuel Gutiérrez de Velazco.

Se le puede brindar a las partes la oportunidad de ofrecer pruebas nuevas después de su primera intervención, pero siempre que estas pruebas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y con la condición de que no se haya cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas. En dado caso de que el actor ofrezca pruebas nuevas y estos se relacionen con los hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda prepararlas, si solicita la suspensión de la audiencia por el termino de 10 días.⁸⁰

Al finalizar la etapa de ofrecimiento de pruebas, la junta no podrá admitir pruebas nuevas salvo en los hechos supervenientes o de tachas.⁸¹

Hay casos en los que no habrá motivo para que las partes queden sujetas a prueba alguna y finalizando la audiencia, se les otorgará a las partes inmediatamente un término para alegar y por consiguiente a dictar laudo; cuando las partes estén de acuerdo con los hechos o cuando el derecho no es sujeto a

⁸⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 424

⁸¹ Ibidem

prueba. Ahora bien en caso contrario a los anteriores, existe controversia en los hechos, y finaliza con una resolución, señalando día y hora, para el desahogo de pruebas dentro de los diez días siguientes, así mismo la autoridad se encargara de recabar informes para rendirlos en ese mismo término.

Para la junta es conveniente admitir todas las pruebas ofrecidas por las partes salvo la inutilidad de las pruebas; y si las partes adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, es necesario que lo haga notar al tribunal a fin de que las rechace.⁸²

La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogarán, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.⁸³

Trueba Urbina, expresa que, nuestra ley establece un procedimiento probatorio muy deficiente que debe perfeccionarse mediante reformas adecuadas con sentido científico y práctico.⁸⁴

La audiencia de recepción, de acuerdo con el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo; la junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenara, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

⁸² Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 425

⁸³ Ibidem

⁸⁴ Ibidem

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considera que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Volumen: 75

Parte: Sexta

Página: 48

POSICIONES EN MATERIA LABORAL. LAS QUE DEBE ABSOLVER UNA PERSONA FÍSICA LO DEBE HACER POR SÍ MISMA, Y NO POR CONDUCTO DE SU MANDATARIO.- El que ofrezca una prueba confesional a cargo de una persona física tiene derecho a que está se presente por sí misma, a absolver posiciones y a que se le tenga por confesa de las que le articulen si no concurre el día y hora señalados, aunque se presente su mandatario, porque en materia laboral, en lo que atañe a hechos propios, no puede haber substitución procesal. TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 180/75. Iván Ibarra García. 12 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Perdomo Juvera.

2.5.6. Resolución de pruebas.

El laudo es una resolución; proviene de laudo-laude, de laus-lauiis que significa alabanza.⁸⁵

El laudo se encarga de resolver el fondo del problema y los efectos jurídicos que se produzcan de este.

El laudo se clasifica en: ⁸⁶

⁸⁵ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 434

1. Declaratorias.- Aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida.
2. De condena.- Señala la conducta por seguir con motivo del falló.
3. Constitutivas.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.

La ley faculta al Juez para que dicte resolución; puesto que el Derecho del Trabajo está facultado para que el Tribunal Laboral dicte laudos, permitiendo conforme a la ley dirima las controversias de acuerdo a su jurisdicción.

Ya terminado el desahogado de pruebas y formulado los alegatos, el secretario se encargara de certificar, no existen pruebas pendientes de recepción y posteriormente el auxiliar declara cerrada la instrucción, turnando el expediente para que sea dictaminado, mismo que será elaborado los días siguientes a este.

El secretario de acuerdos de la junta, el que siempre ha estado presente, desde los primeros intentos conciliatorios hasta el desahogo de la prueba, también se encarga de realizar el laudo, y para ello requiere del expediente, donde se encuentran todas las constancias judiciales del caso, puesto que con ayuda de los elementos resultantes del desahogo de pruebas, se concentra este en el proyecto de resolución.

Al ser elaborado el proyecto de resolución, se cita a los integrantes de la junta: al presidente y los representantes del capital y el trabajo a una reunión de discusión y dicho proyecto.⁸⁷ Cada uno de estos integrantes podrá votar a favor o no respecto al proyecto de resolución presentado por el secretario de acuerdos. Si

⁸⁶ Ibidem

⁸⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 434

fueran dos votos a favor, se establecerá un laudo aprobado por la mayoría o en su defecto si el proyecto fuese aprobado por los tres integrantes de la junta será un laudo por unanimidad. Acto seguido se procede a la elaboración definitiva del laudo.⁸⁸

De acuerdo con la ley, toda resolución deberá ser adecuado entre lo alegado por las partes y lo resuelto por el tribunal, así como los puntos resolutivos del laudo y sus consideraciones, pero en principio, deberá ser congruente con las pretensiones de las partes en juicio.

El laudo debe contener ciertas formalidades y la principal es su contenido, por lo que de acuerdo con el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, menciona a viva voz, los requisitos para su elaboración y son:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.

II. Nombres y domicilio de las partes y de sus representantes.

III. Extracto de la demanda y de su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

V. Extracto de los alegatos.

VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y;

⁸⁸ Ibidem

VII. Los puntos resolutivos.

Así mismo, el artículo 847 de la misma ley en materia, y a viva voz menciona que, una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

2.6. Incidentes y medios de defensa.

El incidente puede aplicarse a todas las excepciones y a los acontecimientos que se originan en un negocio, interrumpen, alteran o suspenden un curso ordinario.⁸⁹

Los incidentes, deben tramitarse dentro del expediente, donde se promueve. En el juicio laboral, se tramitan como incidentes de previo y especial pronunciamiento; la nulidad, la acumulación, la competencia, la personalidad y las excusas. Por lo que, de acuerdo con el artículo 763 de esta ley en mención; dentro de las veinticuatro horas posteriores, se señalara el día y la hora para la celebración de la audiencia incidental, pero si fuese por falta de personalidad, se sustanciara de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

Los incidentes no se encontraban regulados en la ley, porque no eran deseables dentro del proceso laboral; por lo tanto la no regulación, inducía a los litigantes a promoverlo dolosamente, con el fin de retardar el juicio, es por eso que con el tiempo se regula, para solo buscar una justicia pronta y sin ningún obstáculo que pudiera entorpecerlo.

⁸⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 456

Las escuelas alemanas e italianas consideran como un medio de defensa, para los incidentes, el restringir su admisión de este, evitar que de acuerdo a los incidentes se suspenda el juicio y considerar como autos y ordenanzas las resoluciones que surjan incidentalmente en el juicio.

2.6.1. Concepto.

Incidente se deriva del latín incidere, incidens (acontecer, interrumpir, suspender, y en su aplicación en el derecho, significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio, fuera del principal.⁹⁰

Para Devis Echandía, los incidentes son decisiones juris tantum, que deben ser adoptadas en el curso del juicio, antes de la sentencia que le pone fin.⁹¹

A continuación se presentarán las causas de tramitación de incidente por los que ha sido afectado el juicio laboral con el tiempo.

2.6.2. Nulidad.

La palabra nulidad obliga a saber, que es nulo, término que proviene del latín nullus, que significa falta de valor y fuerza legal. Por tanto, hay nulidad cuando el acto está viciado por la violación de algún precepto legal.⁹²

La nulidad procesal, es la ineficacia de que se hayan afectado los actos procesales, en razón de que los mismos han sido realizados sin cumplir con los requisitos o formas legales establecidas para su validez. Por tanto, dichos actos procesales quedan afectados y pueden dejar de producir todos y cada uno de sus

⁹⁰ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 455

⁹¹ Ibidem Pag 490

⁹² Colegio de Profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 179

efectos propios en el proceso si se declara nulo, pues de lo contrario producirán lo efectos jurídicos correspondientes al convalidarse.⁹³

La nulidad procesal se produce, por la falta de formalidad a las actuaciones, porque no se realicen la notificaciones conforme a la ley, por emplazamiento etc.

2.6.3. Competencia.

Proviene el latín *competencia*, a (*competens*, *enfis*) relación, proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia; en el sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad, para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.⁹⁴

Competencia jurídicamente hablando, se refiere a la controversia suscitada entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción para conocer de un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento; Existen dos tipos de competencias, y son la jurisdiccional y la constitucional.⁹⁵

La competencia jurisdiccional surge de las leyes ordinarias y se encarga de resolver todos los problemas relacionado con el derecho procesal, aceptando únicamente las declinatorias (no se reconoce la competencia de un juez o tribunal ante el que se actúa) correspondiente a la materia laboral, así es como el artículo 703 menciona que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime

⁹³ Ibidem

⁹⁴ Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 65

⁹⁵ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 457

convenientes, las que deberá referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

La competencia constitucional, como su nombre lo dice surge de la Constitución, puesto que el artículo 16 constitucional establece que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Así es como la autoridad competente puede ser cualquier autoridad legislativa, administrativa o judicial, que actúe en su ámbito de manera válida para desarrollar sus atribuciones y funciones. A esto se le denomina también competencia ordinaria, ya que se refiere a la órbita de atribuciones que la constitución otorga expresamente a los poderes. Esta competencia ordinaria excluye a la competencia legítima o de origen ya que la primera prescinde de las cualidades personales del funcionario y solo atiende a las atribuciones del órgano de gobierno como entidad moral.⁹⁶

Los tribunales de competencia según la ley son: el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (resuelve la competencia de las Juntas de Conciliación pero de la misma entidad federativa, así como las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación de la misma entidad federativa), el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (resolverá todo acerca de las Juntas Federales y de las especiales entre sí) y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia (resolverá los conflictos entre las Juntas Locales, Juntas Federales y el Tribunal Federal de Conciliación; entre las Juntas Locales y Juntas Federales; entre las Juntas Locales de diferentes entidades federativas; y entre las Juntas Locales o Federales y otro órgano jurisdiccional).

⁹⁶ Martha Elba Izquierdo Muciño. Garantías Individuales, Oxford, Segunda Edición, pág. 140

La competencia les corresponde a los litigantes, puesto que ellos determinan el órgano idóneo o apto que se encargan de resolver determinado asunto dentro de la materia adecuada. Y se determina de acuerdo a la materia, territorio, cuantía, grado, subjetivo, prevención, turno, funcional, conexión, elección, atípico, remisión, concurrente y exclusivo, y por atracción.

2.6.4. Personalidad.

La personalidad proviene del latín, personalitas-tis, derivado de personalis-e, personal, y este de persona, de origen estrusco; significaba máscara de teatro.⁹⁷

Jurídicamente hablando, la personalidad es la capacidad de ser sujeto de derecho; así es como las partes podrán comparecer en juicio de forma directa y mediante un apoderado legal.

La personalidad es de orden público puesto que los Tribunales Laborales examinarán de oficio, el inicio del proceso y de acuerdo con el artículo 692 de la Ley Laboral, la personalidad se acreditará conforme a las reglas siguientes:⁹⁸

- a) Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial, o carta poder, firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.
- b) Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- c) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante el testimonio notarial o carta

⁹⁷ Colegio de Profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 194

⁹⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Oxford, University Press, pág. 459

poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

2.6.5. Excusas.

Excusa, proviene del latín, ex, fuera, y cause, causa; para la real academia española, es el motivo o pretexto que se invoca o se utiliza para eludir una obligación o disculpa, una omisión.⁹⁹

Las excusas se califican de plano y en su tramitación de acuerdo con la ley, se observan las siguientes normas:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

⁹⁹ Colegio de Profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Diccionario de Derecho Procesal, Oxford, Segunda edición, pág. 121

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución; y

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

3.- El ofrecimiento de trabajo.

3.1. La estabilidad en el empleo.

La palabra jornada se deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journalée* y en italiano *giornata*, que en las diversas expresiones significa “día”.¹⁰⁰

En latín *diurnis* que significa “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario); Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o el “camino que suele andarse en un día”, “duración diaria o semanal del trabajo”.¹⁰¹

El trabajo, es toda actividad mediante la cual se crean o se producen los bienes necesarios para una sociedad: objetos, servicios, saberes, técnicas, herramientas. Es una actividad propiamente humana que desarrolla capacidades individuales y sociales y permite que las personas adquieran condiciones de vida digna.

¹⁰⁰ Pérez Chávez. Fol Olgúin, Jornada de Trabajo y Tiempo Extraordinario, Análisis Integral en Materias Fiscal, Laboral y de Seguridad Social, Editores Taxx, Primera Edición, Pág.15

¹⁰¹ ibidem

La Constitución Mexicana, establece que el trabajo es un derecho para los habitantes del país, por lo que cualquier persona que tenga la edad mínima requerida para integrarse al trabajo, lo hará bajo las normas y protección, que la ley señala.

Toda persona que realice cualquier tipo de trabajo remunerado, estará protegida por la ley para obtener una retribución económica adecuada en condiciones convenientes, tanto para el trabajador como para la empresa.

En términos del artículo 20 de la ley en materia, se entiende por relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

A lo largo de la historia, se han dado muchos abusos por parte del patrón hacia el trabajador, sin embargo, las luchas sociales han crecido para reivindicarse de diferentes formas de acuerdo con los derechos que le concierne a cada quien.

Los mayores logros que se han obtenido son el garantizar la permanencia en su trabajo, para que no sean despedidos de su empleo, si no por causa justificada de acuerdo con la Ley, puesto que a este derecho se le conoce, como estabilidad en el empleo.

En el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia de la Lengua, define el término de estabilidad, como aquello que participa de calidad de estable, lo que se mantiene sin peligro de caer, de cambiar o desaparecer.¹⁰²

¹⁰² Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 2

El autor José Dávalos, señala que la estabilidad en el empleo produce el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no ocurra una causa justificada para su separación.¹⁰³

Para Hugo Ítalo Morales, sostiene que en todos los países existe una preocupación constante por la continuidad de la relación laboral, en tanto que en la mayor parte de los casos, la retribución que el obrero percibe por servicios constituye el único medio de subsistencia.¹⁰⁴

El derecho al trabajo, con base al servicio del Estado, se encuentra reconocido en el artículo 123 Constitucional:

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

¹⁰³ ibidem

¹⁰⁴ ibidem

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

La Suprema Corte de Justicia sostiene un criterio jurisprudencial acerca, de que los trabajadores de confianza, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, en virtud de que no se encuentran protegidos de conformidad con el artículo 123 constitucional y es la siguiente:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 8ª

Tomo: 65, mayo 1993

Tesis: 4a./J.22/93,

Página: 20

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123 Apartado B, fracción IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

La tesis anteriormente plasmada, acerca de los trabajadores de confianza al servicio de las entidades federativas, fue modificada, para quedar así:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XXI, febrero 2005

Tesis: 4a./J.22/93, (el número de tesis no cambio),

Página: 322

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA SOLICITAR SU REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, in fine; 116, fracción V, y 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 1o., 2o., 4o., 6o., 8o., 9o., 37 y 96 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal del Estado de México, únicamente tienen derecho a demandar la indemnización Constitucional o la reinstalación en el empleo, Los trabajadores al servicio de esa entidad que ocupen puestos de base o supernumerarios, mientras que los de confianza sólo pueden acudir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir conflictos que pudieran afectar sus derechos laborales en otras cuestiones, como las que se refieran a la protección de su salario y a las prestaciones del régimen y sus trabajadores, se regirán de seguridad social.

Aunque no exista protección, respecto a los trabajadores de confianza de acuerdo con el artículo 123 constitucional, no impide que en las leyes estatales se reconozca, como ha ocurrido en algunas legislaciones locales.

El carecer de estabilidad laboral, es un problema para el trabajador ya que al tener la incertidumbre si continuara o no laborando o sobre todo que se encuentren sometidos a la voluntad del patrón, por terminar la relación de trabajo hasta que él lo disponga de cualquier manera o circunstancia, afecta psicológicamente.

El patrón no debe despedir si no es por una razón y siempre y cuando sea justificada; es así como en el siguiente apartado se expresara algunas consideraciones.

3.2. El despido injustificado.

El empleo, es la principal fuente de subsistencia del ser humano y se convierte en un problema muy grave para ellos a su pérdida.

Heriberto Jara, dio un discurso en la Asamblea Constituyente de Querétaro, a favor de las clases proletariados y al estar en contra de los despidos arbitrarios, se refirió a que la miseria es la peor de las tiranías y que su causa más frecuente es la carencia o pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para la subsistencia del trabajador y su familia.¹⁰⁵

Las leyes se hicieron para sancionar las conductas y las omisiones que se alejen de sus respectivas disposiciones; es así como la estabilidad en un empleo se genera gracias y de acuerdo al derecho.

La Ley Federal del Trabajo, menciona que los trabajadores no deben ser despedidos de su trabajo sino por causa que lo amerite legalmente; puesto que el artículo 47 de la ley en competencia, contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad de su parte y son:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de Cullen is, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o

¹⁰⁵ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 8

establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo-administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera, graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

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

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

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente,

dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

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

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

El despido injustificado, es una de las causas generadoras de un conflicto ordinario de trabajo. Interpretado a contrario sensu, debe entenderse que existirá un despido injustificado cuando el patrón rescinda unilateralmente la relación de trabajo.¹⁰⁶

El legislador recurre a las disposiciones de la Ley Laboral, supliendo en su totalidad, la prevención legal. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su competencia así como los órganos del Poder Judicial de la Federación se encargan de determinar la causa más parecida al artículo antes en mención, las cuales son regidas por la Ley Federal del Trabajo, por esa razón es difícil que un patrón se arriesgue a clamar una causa similar para rescindir la relación de trabajo, pues se pudiese entender como injustificada, y lo que se realice en la práctica, se hagan valer las causales.

¹⁰⁶ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.10

El autor Alberto Trueba Urbina, define el despido; como la rescisión patronal, para diferenciarlo de la terminación de la relación laboral solicitada por el trabajador sin responsabilidad de su parte.¹⁰⁷

El despido injustificado, es la rescisión de la relación laboral realizada unilateralmente por el patrón, sin que exista causa legalmente justificada para ello.¹⁰⁸

Para que exista un despido injustificado, no es necesario que el patrón se lo haga saber al trabajador, ni que sea despedido, sino que basta cualquier conducta del trabajador, por el no desempeño de sus labores.

Se sostienen los siguientes criterios:

Instancia: Décimo Tribunal Colegiado del Primer Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 9ª

Tomo: XI, junio 2000

Tesis: I. 10º.T.29 L.

Página: 570

DESPIDO INJUSTIFICADO TÁCITO. Si el quejoso se le requiere y entrega los elementos y recursos materiales con los que cuenta para el desarrollo del trabajo que tiene encomendado, con ello se le impide continuar con sus labores, para las que fue contratado; por lo tanto, se está en presencia de un despido injustificado tácito, porque basta con que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador ejercite el trabajo para el que fue contratado, para considerar tal situación como un verdadero despido, sin que requiera la manifestación expresa del despido.

Instancia: Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

¹⁰⁷ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.11

¹⁰⁸ *ibidem*

Tomo: VI, Segunda Parte-2, julio-diciembre 1990,

Tesis: s/n de tesis

Página: 513

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

La siguiente tesis jurisprudencial, sostiene como debe entablar su demanda el obrero:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XIX, marzo 2004

Tesis: 2ª./J.22/2004,

Página: 322

DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EN EL ESCRITO DE DEMANDA EL TRABAJADOR RECLAMA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O SU REINSTALACIÓN, ASÍ COMO LO SALARIOS CAÍDOS, NARRANDO ADEMÁS LOS HECHOS RELATIVOS, SU ACCIÓN ES PROCEDENTE AUNQUE NO SEÑALE EXPRESAMENTE QUE FUE DESPEDIDO. Los artículos 123, Apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante la reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización; por consiguiente, cuando se ejercita alguna de estas acciones, y se reclama el pago de los salarios vencidos, es suficiente que el trabajador haga la narración de los acontecimientos que le impidieron continuar prestando servicios por causas que imputa a la parte patronal y precise lo que pretende, sin necesidad de que en el cuerpo del libelo señale expresamente que fue despedido injustificadamente, pues al estar regido el procedimiento laboral por los principios de oralidad, sencillez, informalidad y de protección al trabajador, en las acciones jurisdiccionales deducidas por éste basta que en la demanda exponga los hechos que antecedieron y culminaron con el despido y lo que reclama, para que la autoridad laboral se encuentre en la ineludible obligación de observar el principio de la apreciación de los hechos en conciencia, atendiendo a lo que en la demanda se pretende en su aspecto material y no

formal, en relación con la obligación contenida en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, de resolver la controversia efectivamente planteada guardando el principio de congruencia.

3.3. Las acciones de reinstalaciones e indemnización por motivo de un despido injustificado.

Los trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente de su empleo, pueden ir ante las Juntas Laborales, demandando la reinstalación o la indemnización, esto es de acuerdo con el artículo 123 Constitucional fracción XXII, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Con dichos artículos previstos en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo se hace un análisis que la Constitución se presentará el artículo:

- a) 123 constitucional apartado A, fracción XXII. Contempla el derecho del trabajador que haya sido despedido injustificadamente, teniendo a su favor la reinstalación o la indemnización. Y es redactado de esta manera:

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

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley. Los trabajadores se encontraran protegidos, para cuando el patrón los despida sin una causa que lo justifique.

El patrón está obligado a, reinstalar o a indemnizar al trabajador que haya sido despedido, siendo necesario para este último, demande, pues el derecho a la estabilidad de un empleo para el trabajador, propicia llegar a esta obligación.

El hecho de que se le conceda al trabajador, elegir por la indemnización o la reinstalación, implica que determinada decisión deberá cumplirse y realizarse conforme a derecho mediante un juicio ya que el trabajador decide y manifiesta la acción que desea, para después hacerla efectiva de acuerdo con la ley.

La elección de la acción relativa (reinstalación o la indemnización), corresponde al actor, lo que obedece precisamente a que al principal afectado con motivo de un despido injustificado es el operario, pues es quien conoce la situación que impera en el ambiente laboral y quien resentiría el laborar en un ambiente en el que no se sintiera a gusto (por lo que tendría a optar por la indemnización) o, por el contrario, es quien tiene conocimiento de que la relación laboral podría continuar en un ambiente apto (por lo que podría elegir la reinstalación).¹⁰⁹

Cabe decir que en la práctica, la elección se hace desde la presentación de la demanda, e incluso en caso de no hacerlo el trabajador, o hacerlo en forma deficiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje, está obligada a requerirlo para el efecto de que precise cuál acción desea intentar.¹¹⁰ Lo anterior se deduce de la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y dice:

¹⁰⁹ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.16 y 17

¹¹⁰ ibidem

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: X, julio 1999,

Tesis: 2a.J/75/99

Página: 188

DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando está sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Dentro de este artículo constitucional, se expone el artículo 49 y el artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo, donde menciona, que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador:

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

- II. Cuando compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico, y;

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales; mediante el pago de de las indemnizaciones que consisten en que:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y;

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses.

Así mismo con la ayuda de lo anteriormente expuesto y por los artículos de la Ley Laboral se presenta la siguiente jurisprudencia:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XIX, mayo 2004

Tesis: 2a./J.61/2004

Página: 559

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SOLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje",

consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha Institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandado el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido " de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la Ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Ya constitucionalmente reconocido y protegido este derecho, al igual que la Ley Federal del Trabajo se expondrá el siguiente artículo:

b) 48 de la Ley Federal del Trabajo, prevé al igual que el artículo constitucional antes mencionado, que:

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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al ministerio público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

El trabajador que haya sido despedido injustificadamente, y para hacer efectivo el derecho a ser reinstalado en su empleo o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, al trabajador que haya sido despedido injustificadamente, deberá ejercitar una acción, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda; ya que este, es un derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, mismo que origina como obligación para el patrón.

Si el patrón no comprueba en el juicio laboral la causa de la rescisión, estará obligado a pagar al trabajador los salarios caídos, desde la fecha en que se le despidió hasta que se cumplimente el laudo.

También se interpreta dentro de éste, el artículo 784 fracción IV, donde establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje, eximirá de la carga de la prueba, al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.

Se concluye que, el presupuesto *sine qua non* para que el trabajador pueda ejercitar las acciones de reinstalación o de indemnización, lo constituye la

estimación de su parte de que fue víctima de un despido injustificado; pero como en toda controversia los hechos están sujetos a prueba, es importante hacer algunos comentarios *grosso modo* sobre la carga probatoria en el juicio laboral, referente a la rescisión de la relación laboral, atribuida al despido injustificado.¹¹¹

3.4. La carga de la prueba en el juicio laboral.

La carga Jurídicamente hablando, se refiere a una obligación o peso; por lo que es al actor a quien le interesa probar su acción y al demandado a quien le incumbe probar sus excepciones, siempre que contravenga el derecho del actor.

El objetivo de este tema, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es el saber sobre quien recae la carga de la prueba, cuando la terminación de la relación de trabajo, proviene del despido injustificado. Así es como, la problemática en referencia, está relacionada con el ofrecimiento de trabajo.

La carga de la prueba hacia el patrón se encuentra fundada y sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la necesidad de evitar, que el litigante más poderoso económicamente, no pudiera desviar y obstaculizar los fines de justicia; puesto que se encuentra contenido en la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 5ª

Tomo: XLV, julio a septiembre 1935

Tesis: s/n

Página: 3568

¹¹¹ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.22

CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LOS. Si un obrero es separado de su trabajo, basta que justifique la existencia del contrato de trabajo y el hecho de la separación, para que quede a cargo del patrono probar, o bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que, en caso, de despido, éste fue justificado; por lo que, estando comprobados los dos primeros requisitos, si el patrono expresa que efectivamente el obrero estuvo prestando sus servicios y disfrutando de su salario, pero niega la antigüedad y el despido, resulta que el mismo patrono conviene en que existió el nexo contractual entre ambos, y está de acuerdo, asimismo, en el hecho de la cesación del trabajo, puesto que emplea la palabra “estuvo”, que significa precisamente que, en el momento de la demanda, ya no estaba prestando esos servicios; en esas condiciones, para que se pueda dictar de modo fundado y sin violar las garantías individuales del obrero, una resolución absolutoria, debe el patrono comprobar cualquiera de estas dos circunstancias: que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que habiéndolo despedido, esto obedeció a una causa justa, y no cuidando el patrono de probar tales circunstancias, el laudo debe dictarse condenándolo al pago de las prestaciones que se le reclaman. Como quiera que la presente tesis modifica las anteriores, sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte, las razones que ha tenido para cambiar la jurisprudencia, son textualmente las siguientes: “ que el obrero, muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, ya que los patronos se cuidan de que está se efectúe sin la presencia de otras personas, pues sólo en casos excepcionales en que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido lo efectúa delante de algunos individuos que pueden testificar, en forma cierta, la separación; que cuando no ha habido testigos de la separación, el obrero, para comprobarla, se vería en el caso de acudir a testigos falsos, lo cual es del todo reprobable; que esta nueva tesis no es injusta para la clase patronal, pues ésta se encuentra ampliamente capacitada, en el caso de que un obrero no asista a su trabajo, para dar inmediato aviso a las autoridades, de la falta del trabajador, y si su ausencia se prolonga por más de tres días, para promover la rescisión del contrato de trabajo. Es cierto que se pueden cometer algunos abusos por los obreros, quienes sin ser separados realmente por el patrono, pueden afirmarlo así, y obtener indemnizaciones del todo indebidas; pero de todos modos, esos abusos serían en corto número, pues la gran masa obrera de la República es honesta y fiel cumplidora de sus deberes, y no por la posibilidad de que puedan cometerse abusos, debe dejarse sin protección a la clase laborable; además, los patronos podrán emplear obreros sindicalizados y con ello se disminuirá en forma notable el número de casos en que se hicieran reclamaciones indebidas por parte de los trabajadores, ya que unas de las funciones principales de los sindicatos, es la de velar por la moralidad de sus componentes. Si bien es cierto que el que afirma está obligado a probar sus aseveraciones y de ello podría colegirse que cuando el patrono niega el despido, el obrero debe tener la carga de la prueba de ese despido, hay que tener en consideración que en realidad lo que exige el obrero, es el cumplimiento del contrato de trabajo y por su parte cumple con comprobar que existe dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño del mismo. Siendo el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, el código de

trabajo, eminentemente protectoras de la clase laborante, la ley debe ser interpretada en sentido que favorezca a esta clase. Por lo demás, esta propia Sala, en lo que se refiere a los accidentes del trabajo, ha establecido el principio de la reversión de la prueba, sentando la responsabilidad objetiva del patrono, quien está obligado a cubrir la indemnización fijada por la ley del trabajo, no quedando a cargo del obrero, sino comprobar el nexo contractual, el hecho del accidente y que éste ocurrió durante el trabajo, y el patrono, para exonerarse del pago, sólo podrá hacerlo si comprueba, fehacientemente, que el accidente no acaeció dentro del trabajo o que aquél se debió a un hecho deliberado y consciente por parte del obrero; en consecuencia, esta tesis debe ampliarse al caso que nos ocupa, para ser consecuente con ella misma.

Mario de la Cueva, destacó unos puntos importantes sobre la ejecutoria aludida respecto a la problemática de la carga probatoria y son:¹¹²

1. Obligar al trabajador a probar el despido, es ubicarlo en una situación bien difícil, porque ese hecho generalmente ocurre en ausencia de testigos, o bien ante la presencia de personal de absoluta confianza del patrón:
2. Por el contrario, si los patronos niegan el despido, deben probar que el trabajador abandonó voluntariamente el servicio, lo que les resultaría fácilmente demostrable, sí cuidan dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de tal hecho.
3. Que si bien quien afirma, está obligado a probar sus aseveraciones y aun cuando de ello podría colegirse que cuando el patrón niega el despido, el trabajador debe tener la carga de la prueba de ese evento, no debía soslayarse que en realidad lo que exige el obrero, es el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo cual sólo está obligado a comprobar que existe dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño mismo.

¹¹² Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 25

Cuando hablamos de rescisión, nos referimos a la ruptura o terminación de la relación laboral. De acuerdo con el artículo 48 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba le corresponde al patrón, cuando en dicho caso exista alguna controversia sobre la causa o causas de la rescisión; es decir el patrón no tiene la carga de demostrar el despido injustificado, sólo debe demostrar la causa o causas de la rescisión de trabajo, pues a viceversa, sería ilógico, porque se le estaría obligando a probar un hecho negativo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7ª

Volumen: 187-192

Parte: Quinta

Sección: Jurisprudencia

Página: 71

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

Ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido injustificadamente de su empleo, el patrón puede adoptar las posturas siguientes:¹¹³

- a) Aceptar la existencia del despido injustificado;
- b) Negar el despido injustificado, pero argumentar que despidió al trabajador justificadamente;

¹¹³ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 28

c) Negar lisa y llanamente el despido, o sea, sin atribuirle ninguna causa específica;

d) Negar el despido injustificado, atribuyendo al actor una conducta específica de la terminación de la relación laboral, como la renuncia, que dejó el empleo para contratarse en otro.

Todos los incisos, excepto el inciso a), el patrón podrá afirmar, los hechos que puedan probarse con todo y sus elementos pertinentes.

3.5. Aspectos generales del ofrecimiento de trabajo.

Se mostrara a continuación una perspectiva amplia acerca del ofrecimiento de trabajo, como lo es, su concepto, nacimiento u origen y su evolución.

3.5.1. Concepto.

El derecho además de ser conformado por la ley, también es susceptible de producir consecuencias jurídicas.

El ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, es así como esta figura tiene mayor trascendencia en los juicios laborales.

El despido injustificado es una de las causas de un conflicto laboral; por lo que al ser demanda la reinstalación o la indemnización, el ofrecimiento de trabajo se formula con más frecuencia, ya que las consecuencias jurídicas derivadas de este conflicto, pueden llegar a ser improcedentes de la acción que se ejercite.

Se le llama ofrecimiento de trabajo u oferta de trabajo, cuando el patrón niega el acto que se le imputa ya sea por indemnización o reinstalación por despido injustificado ofreciendo de esta manera regrese el trabajador a su empleo.

El fenómeno de reincorporación al trabajo u ofrecimiento de reincorporación al trabajo, es considerado extralegal porque no hay algún artículo que lo prevea en la Ley Laboral; sosteniendo de esta manera, es de origen factico puesto que surgió en la práctica.

En su esencia existe un sentido semi-conciliatorio en cuanto a que constituye una propuesta al trabajador para que regrese a sus labores, pero con la variante de que al negar el despido, el patrón pretende deslindarse de la carga probatoria de ese evento.¹¹⁴

La conciliación, surte efecto ante la aceptación de las partes mientras que el ofrecimiento de trabajo, produce efectos jurídicos y ante el rechazo por parte del trabajador, lo hace sea único en su género.

Para la mayoría de los trabajadores, el ofrecimiento de reincorporación al trabajo, es el resultado de la rescisión laboral por parte del patrón, sosteniendo como consecuencias trascendentales los salarios caídos y la improcedencia de la acción.

La Suprema Corte de Justicia, aprecia el siguiente criterio considerando que:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: IX, Marzo 1999,

Tesis: 2ª./J.20/99,

Página: 127

¹¹⁴ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 33

*EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución **sui generis, de creación jurisprudencial** y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que sí es aceptada por el trabajador y la junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continua y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto solo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.*

Se sostuvo el siguiente criterio:

Instancia: El Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: IX, enero 1999

Tesis: VII. 2º. A.T.17L

Página: 877

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS O CONDICIONES PARA CONSIERARLO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO. El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que la regule, y tiene un sentido específico que requiere determinados presupuestos o condiciones y que tiene, igualmente, efectos singulares de gran

trascendencia procesal, pues para que esta figura se surta se requiere, en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado, en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo y, en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Las consecuencias de tal ofrecimiento efectuado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte al trabajador la carga de la prueba del despido.

De acuerdo con los criterios mencionados con anterioridad, y realizado por el Poder Judicial de la Federación, el ofrecimiento de trabajo es una figura de creación jurisprudencial, porque se confunde el estudio y la regulación jurídica. La oferta de trabajo es una institución que tuvo su origen en la práctica y que ha sido regulada por la jurisprudencia, más no una creación propiamente dicha de esta.¹¹⁵

Existe un criterio que es sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se identifica y distingue el ofrecimiento de trabajo del allanamiento; y la tesis es:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,

Época: 8ª

Tomo: 63, marzo 1993

Tesis: 4ª./J.11/93

Página: 19

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO. De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derechos

¹¹⁵ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.38

invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que este se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Dicha figura de creación jurisprudencial, como lo es sostenido en el criterio transcrito, se puede apreciar, es de naturaleza distinta, porque cada característica y efecto legal difiere entre sí, mientras se requiere que el allanamiento para su existencia y eficacia, sea reconocida innegablemente la procedencia de las acciones intentadas en el juicio y los hechos narrados, el ofrecimiento tiene como calculo la negativa del despido injustificado; consistiendo en la oferta que hace el patrón al trabajador para que este sea reintegrado a sus labores.

En el allanamiento, la controversia se agota en el despido injustificado, mientras que en el ofrecimiento de trabajo, la carga de la prueba se produce del despido alegado para que pueda ser invertida al trabajador.

Existe un desbarajuste en la práctica, respecto al allanamiento y el ofrecimiento de trabajo, ya que la tesis menciona que:

Instancia: del Cuarto Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XXI, abril 2005,

Tesis: XXI.4ª. 14L

Página: 1444

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRÓN CONTRAVIERTE LOS HECHOS DEL DESPIDO Y SE ALLANA A LA ACCIÓN, PARA RESOLVER LA LITIS PLANTEADA DEBE

PREVALECER AQUEL. De la confrontación entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento de trabajo se concluye que son actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca de manera expresa e indubitable la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derechos invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que este se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento con relación a las anteriores circunstancias, como lo estableció la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 304, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Octava Época, Tomo V, Materia del Trabajo, Parte SCJN, Página 199, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO." ; consecuentemente, si el patrón al contestar la demanda ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando, el cual ratifica en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia tripartita, en la que incluso controvierte los hechos en que el trabajador sustenta su pretensión, niega el despido alegado y, además, señala que se allana a la acción intentada, para efectos de resolver la litis planteada debe prevalecer el ofrecimiento de trabajo.

Lo anterior es así, porque eso fue lo que realmente opuso la patronal, pues del escrito de contestación a la demanda y demás actuaciones se observa que no existe reconocimiento expreso e indubitable de la procedencia de la acción de reinstalación, en tanto que no reconoció los hechos alegados por el trabajador, los fundamentos de derecho y menos el despido atribuido; aspectos que de acuerdo con la jurisprudencia de mérito solo pueden darse en el ofrecimiento de trabajo, lo que permite concluir que el juicio debe resolverse sustentado en esta conducta.

El ofrecimiento de una oferta de reincorporación al trabajo, es una figura de naturaleza extralegal y semi-conciliatoria, que consiste en la propuesta que el patrón demandado en un juicio laboral por despido injustificado, luego de negar la existencia del despido alegado, hace al trabajador en el sentido de que regrese a sus labores, cuyas consecuencias jurídicas han sido determinadas por la jurisprudencia de la SCJN y por los TCC, las cuales van desde la determinación

de la carga probatoria, que deje de correr el pago de salarios caídos, hasta la improcedencia misma de la acción ejercitada.¹¹⁶

3.5.2. Origen.

La oferta de reincorporación de trabajo, se originó en la práctica, pues en la controversia laboral, el demandado argumenta no despidió al trabajador y que por lo mismo se le ofrecía regresara a su empleo; es ahí donde el Poder Judicial de la Federación interpreto esa postura, definiéndola en sus alcances y consecuencias jurídicas.

Será motivo suficiente para condenar al patrón a cumplir su ofrecimiento, cuando conteste la demanda y ofrezca el empleo al trabajador, aun cuando se alegue no haberlo despedido; por ello se expone, el siguiente criterio donde la oferta de reincorporación al trabajo se toma como una especie de allanamiento, sin atribuirle consecuencia alguna en cuanto a la reversión de la carga probatoria del despido alegado mencionando de esta manera la siguiente tesis:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: XXXVIII, mayo a agosto 1933

Tesis: s/n

Página: 957

TRABAJO, REPOSICIÓN EN EL. La circunstancia de que el patrono demandado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, ofrezca al contestar la demanda, reponer en el trabajo al obrero, aun cuando alegue no haberlo separado, es bastante para que la junta pueda condenarlo a cumplir su ofrecimiento, ya que no solamente hay causa legal que motive el procedimiento cuando se pide en la demanda, sino también cuando se ofrece en la contestación.

¹¹⁶ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 41

La Suprema Corte de Justicia emitió un criterio donde se menciona, no será cuestión de finalizar un conflicto, sin antes haber recibido pruebas, ni mucho menos cuando el patrón niegue el despido injustificado y vuelva ofrecer al trabajador ocupar su empleo; así es como este criterio menciona:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: LV, enero a marzo 1938

Tesis: s/n

Página: 1412

TRABAJADORES, CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS. No es bastante que el patrono niegue la existencia del despido y que haya ofrecido ocupar nuevamente al obrero separado, para que pueda considerarse legalmente que tal ofrecimiento pone fin al conflicto de trabajo, sin recepción de pruebas y sin que la junta precise al dictar el correspondiente laudo, a qué parte es imputable la responsabilidad, en relación con la prestación o prestaciones reclamadas; por lo que sí ha quedado probado el despido y no así el abandono de labores, es del todo procedente la condenación que haga la junta respectiva, por los capítulos de reposición en el trabajo y pago de salarios caídos, como consecuencia legal derivada de la injustificación del despido, si consta que esos salarios fueron igualmente reclamados.

La tesis, es un antecedente del ofrecimiento aludido y debe realizarse hasta dictar laudo y tanto la propia oferta como su aceptación, no elimina la controversia en el despido injustificado.

El hecho de que el patrón ofrezca el empleo a los trabajadores, en las mismas condiciones en que se desarrollaba las labores, no será suficiente para desestimar la propuesta, puesto que el siguiente criterio:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: LXXVIII, octubre a diciembre 1943

Tesis: s/n

DESPIDO INJUSTIFICADO, CASOS EN QUE INCUMBE AL TRABAJADOR LA PRUEBA DEL. (SOCIAL) Contestar la demanda sobre la reinstalación del trabajador; el patrón negó el hecho el despido, y expreso que se encontraba dispuesto a reinstalar al obrero en las mismas condiciones en que había estado antes a su servicio; por lo cual la junta responsable considero que el actor se encontraba obligado a comprobar el despido injustificado; y si en el amparo interpuesto por el obrero contra el laudo dictado por la junta, se impugna la consideración de esta, en el sentido de que al quejoso incumbía la carga del prueba del despido injustificado, no obstante que el patrono, al contestar la reclamación, no preciso las condiciones bajo las cuales estaba dispuesto a reinstalar al actor y por lo mismo, el ofrecimiento que al efecto hizo carecía de contenido, debe decirse que no es fundado el concepto de violación de que se trata, pues si el quejoso hubiera demandado, no su reinstalación sino la firma de un contrato de trabajo, es claro, que hubiese sido indispensable mencionar los elementos constitutivos del contrato en cuestión; pero como lo que demando fue su reinstalación, es indudable que debe suponerse, sin que haya lugar a prueba en contrario, que conocía las condiciones bajo las cuales se había encontrado trabajando hasta la fecha en que afirmo haber sido despedido. Por consiguiente, si el demandado ofreció reinstalarlo exactamente en las mismas condiciones, tal ofrecimiento presupone las que eran conocidas por el quejoso, y en esa virtud, debe aceptarse que si hubo el ofrecimiento de que se trata y por consecuencia, que quedó a cargo del actor, la comprobación del despido injustificado en que fundó su acción.

Así mismo, el siguiente criterio contempla la reversión de la carga probatoria hacia el trabajador reforzando así la razón por el cual la carga probatoria recaía en el actor; la siguiente tesis dice:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CXXXII, abril a junio, 1957

Tesis: s/n

Página: 222

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBA DEL. Existe diferencia entre sostener que un trabajador ha dejado de asistir a sus labores y la defensa consistente en que ha abandonado el trabajo, y si la parte patronal manifiesta que el trabajo está disposición del demandante, no debe obligarse a aquella a probar el hecho negativo del despido, pues si el patrón precisamente accede a lo que se

le pide, la negativa o evasiva del trabajador a aceptar el ofrecimiento establece una presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina realizó una crítica respecto al criterio que reformó el artículo 123 fracción XXII apartado A, al nulificar el derecho del trabajador para optar por la indemnización, imponiéndole la obligación de probar el despido, lo que es una inversión antisocial de la carga de la prueba, es decir el hecho de que el trabajador hubiese demandado indemnización, implicaba que no tenía la intención de regresar al empleo, por ende, resultaba injusto que en ese caso, con motivo del ofrecimiento de trabajo, se le arrojara la carga de probar el despido.¹¹⁷

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, emite un criterio acerca del ofrecimiento de trabajo en la etapa de conciliatoria, sin la presencia del trabajador o actor por lo que el siguiente criterio no se encuentra todavía regulado en su totalidad; y dice:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CVI, octubre a diciembre 1950

Tesis: s/n

Página: 339

REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO, OFRECIMIENTO DE, DESPUÉS DEL DESPIDO. Si el laudo reclamado absuelve al sindicato demandado de la reinstalación de salarios caídos que le fueron reclamados, en virtud de que en la audiencia de conciliación celebrada ante la Junta Municipal de Conciliación, dicho organismo ofreció reponer a la actora en su empleo, debe decirse que tal resolución no es correcta, porque en dicha audiencia a la que no concurrió personalmente la referida actora, no se llegó a ninguna conciliación ni siquiera ofreció el Sindicato demandado el pago de salarios caídos y consiguientemente continuo el juicio laboral por todos sus trámites

¹¹⁷ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.46 y 47

procesales, de manera que el laudo debía decidir sobre la acción por despido injustificado y la excepción de justificación del despido y sobre los salarios caídos hasta la reinstalación en caso favorable a la actora, como una consecuencia de la decisión sobre lo anterior; sin que pueda tener influencia sobre tal decisión, el ofrecimiento de reinstalación en el trabajo hecho por el susodicho Sindicato demandado, dado que el despido es un hecho confesado y sólo debe estudiarse la excepción de justificación opuesta a la luz de las pruebas rendidas al respecto. En otras palabras, el despido implicó la ruptura del contrato de trabajo y el ofrecimiento de reinstalación que sólo pudo tener efecto por un consentimiento bilateral, no puede estimarse como un allanamiento a cumplir el contrato anterior por parte del Sindicato patrón; y dicho despido engendró en la trabajadora el derecho a percibir los salarios que dejó de devengar.

La siguiente tesis, aludida por la misma sala de la SCJF, menciona las diferencias de las consecuencias jurídicas, la acción ejercitada y lo referente a la oferta de trabajo si acepta o no el trabajador y dice:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CXXII, octubre a diciembre 1954

Tesis: s/n

Página: 915

DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR, ACCIONES QUE SE DERIVAN DEL. Cuando sobreviene un despido injustificado, la constitución concede a los trabajadores dos vías diferentes de acción: una de cumplimiento de contrato, estimando que el despido injustificado es una simple violación del pacto contractual, que no lo destruye, y otra de indemnización, que corresponda a la acción civil de rescisión, mas pago de daños y perjuicios, en la cual el obrero acepta dar termino a su contrato, solo que exige la indemnización y pago de salarios caídos, imputables al patrón. Ahora bien, si se ofrece por la parte patronal la readmisión del trabajador, en los casos de cumplimiento de contrato, este ofrecimiento es trascendental para la resolución del negocio, ya que el contrato sigue el pleno vigor y la prestación de servicios puede ser no sólo ofrecida, sino reclamada por el patrono, y si el obrero se niega a volver a su trabajo, surgen para el primeros diversos derechos substanciales, tales como el dar por rescindido justificadamente el contrato, además de las consecuencias procesales que de tal hecho se derivan. En cambio, en el caso de indemnización constitucional, el ofrecimiento de reposición, no aceptada por el trabajador, carece de interés en la resolución que se dicte, tos vez que el vinculo contractual ha sido destruido por la elección del obrero al ejercitar dicha acción y, en tal situación, el patrón no puede reclamar los servicios del empleado.

La tesis anteriormente mencionada es de suma importancia porque en la reinstalación, el patrón no solo puede ofrecer al trabajador un empleo, sino también puede reclamar la prestación de servicios, en tanto que la oferta laboral al seguir en pie y posteriormente al ser rechazada por este mismo, el patrón tendría el derecho de rescindir justificadamente, pues bastará que el patrón ofreciere trabajo en los términos que él mismo dispusiese, con tal de buscar el rechazo de la oferta por parte del trabajador y así lograr de esta manera la rescisión justificada de la relación laboral; también se fue constituyendo un antecedente indirecto del criterio que impera en la actualidad, consistente en que si el trabajador demanda la reinstalación en su empleo, el rechazo de la oferta tiene como consecuencia la improcedencia de dicha acción.¹¹⁸

El rechazo del ofrecimiento laboral tiene como consecuencia, la no producción de salarios caídos, en el caso de que se hubiese optado por la reinstalación, puesto que, en la tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia, dice que:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CXXXI, enero a marzo 1957

Tesis: s/n

Página: 533

CONTRATO DE TRABAJO, EFECTOS EN LA NEGATIVA DE VOLVER AL TRABAJO CUANO SE EJERCITA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL. No puede estar probada la defensa de abandono del trabajo porque la actora durante el juicio no admita regresar a sus labores, basándose para tal efecto en que su salario sea mayor al pactado en el contrato y no pruebe tal circunstancia, ya que esta falta de prueba por parte de la actora sólo puede tener como consecuencia que, habiéndose negado a regresar a su trabajo y resultando que se le ofreció en las

¹¹⁸ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 49

mismas condiciones que se pactaron, no podían causarse salarios caídos a partir del ofrecimiento patronal, pero no tener por probado el abandono alegado, ya que este presupone el ánimo en el trabajador de no cumplir ya por su parte con el contrato; pero si en juicio se está reclamando su cumplimiento y la parte patronal al contestar no dice, que lo ha rescindido ella a su vez, entonces lógicamente el contrato subsiste, aunque por la negativa del trabajador no se causaran salarios sino hasta el momento en que el trabajo le haya sido ofrecido.

Se consideró incorrecto que en la tesis se limitará el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta aquella en que fue ofrecido el trabajo pues en todo caso, debe ser de la fecha en que el trabajador fuese reinstalado, ya que entre el ofrecimiento de trabajo y la reinstalación se siguen generando salarios caídos y en muchos casos a pesar de la oferta de trabajo, no se ha logrado la reinstalación del trabajador por causas imputables al patrón.

Todos los criterios mencionados en este tema, se constituyen como antecedentes importantes de esta figura, puesto que así se modificará sustancialmente el procedimiento laboral. Pero debe destacarse que en la época en la que se emitieron, no había sido establecido en la Ley Federal del Trabajo, ya que la carga para probar las causas de la rescisión de la relación laboral, le corresponde al patrón.

3.5.3. Su evolución.

El primer ofrecimiento de trabajo, surgió cuando el patrón, tras haber sido demandado por despido injustificado y negarse al despido; para evidenciar nunca se despidió al trabajador, se añadió que el empleo estaba a disposición del obrero y que este podía reincorporarse a sus labores.

Aunque esta postura no haya estado prevista en la Ley Laboral, necesariamente tuvo que ser valorada por los tribunales de trabajo y después por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; siendo representada la relación de trabajo, con independencia de una acción o mediante un arreglo conciliatorio.

Ante la aceptación de la oferta de reincorporación al empleo, el problema jurídico quedaba satisfecho en cuanto a la acción principal ejercitada, pues si se demandó reinstalación, entonces el actor lograba atreves del fenómeno en estudio, su pretensión; si, por el contrario, había optado por la indemnización, al aceptar el ofrecimiento, debía entenderse como una tacita aceptación en el cambio de acción, pero valida en tanto que finalmente le pareció más conveniente la continuidad en el empleo.¹¹⁹ Mas sin embargo el problema que se presentaba en la oferta de trabajo, al dejar pendiente la existencia o no existencia del despido injustificado traería como consecuencia el pago de los salarios caídos, desde la fecha en que ocurrió el despido hasta la fecha en que se lleve a cabo la reinstalación derivada de la oferta de trabajo.

Otros problemas con gran magnitud son que, ante el rechazo del ofrecimiento de reincorporación al empleo se agudice, no solo el problema de carga de la prueba sino también la interrupción en el pago de los salarios caídos y la improcedencia de la acción de reinstalación; y las consecuencias jurídicas que la Suprema Corte de Justicia de la Nación atribuye al ofrecimiento de reincorporación al empleo, consiste en la reversión de la carga probatoria hacia el trabajador.

Con motivo de la aparición del ofrecimiento de trabajo, se rompió con la tesis social de la inversión de la carga probatoria hacia el patrón respecto de la causa de la rescisión de la relación laboral, fundada en la gran dificultad para el obrero de demostrar el despido, en tanto que ocurre generalmente sin la presencia de testigos o con testigos de confianza del patrón.¹²⁰

¹¹⁹ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.52

¹²⁰ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág.53

Al revertirse la carga de la prueba hacia el trabajador, se exponen a perder el juicio; es por eso que el patrón identificó que con el ofrecimiento de trabajo podía librarse procesalmente, solo con demostrar la causa de terminación de la relación laboral, así mismo se inició con realizar ofertas de reincorporación, solo con el fin de arrojar la carga de la prueba al trabajador, mas no continuar con la relación de trabajo.

La oferta de reincorporación al trabajo, nació con el sustento de los criterios tendentes a poner límites, para que este fenómeno no derivara en prácticas malintencionadas por parte del patrón. Así mismo el patrón, buscaba la continuidad de la relación laboral así como la intención de revertir la carga de la prueba hacia el trabajador.

El ofrecimiento, es emitido por el patrón y puede ser de buena o mala fe; el ofrecimiento de buena fe, se hacía con la intención de que subsistiera la relación laboral así como, de continuar con las condiciones que las que originalmente existían y el ofrecimiento de mala fe, se efectuaba con la intención de revertir la carga de la prueba, a cargo del trabajador, mas no de continuar la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación expuso la siguiente tesis relativa al ofrecimiento de trabajo de buena fe:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 6ª

Tomo: CII, diciembre 1965

Tesis: s/n

Página: 39

DESPIDO. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CASO EN QUE NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA. En los casos en que al contestarse la reclamación laboral o durante la audiencia de demanda y excepciones se ofrezca el trabajo y no conste que el obrero rechace tal ofrecimiento, si

*el patrón no fija plazo al trabajador para que vuelva, o habiéndolo señalado, la junta no requiere al obrero, este debe presentarse a reanudar sus labores dentro del plazo de tres días, atento lo dispuesto por el artículo 297, fracción II, del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicado; pero si en un juicio laboral se prueba que el trabajador pretendió reanudar sus labores dentro del término señalado y se le rechazo, esto destruye la presunción de **buena fe** engendrada por aquel ofrecimiento, y por tanto no opera la reversión de la carga de la prueba, en consecuencia, debe aplicarse la jurisprudencia número 355 de la compilación que comprende los años 1917 a 1954.*

La importancia de la tesis referida, es que el patrón a pesar de ofrecer el empleo al momento de la reinstalación, impide que el propio trabajador reanude sus labores, evidenciando que no tiene la intención de continuar con la relación de trabajo. Existe otra tesis, respecto al término de buena fe en la que no podía considerarse de tal forma y es el siguiente:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 5ª

Tomo: CXXXII, junio 1968

Tesis: s/n

Página: 11

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRÓN LO NIEGA Y OFRECE EL TRABAJO, PERO CONTROVIERTE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, pero controvierte el salario, aunque ofrezca el trabajo, sino llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que tal ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

El patrón tiene la carga de probar el salario, cuando exista controversia sobre el mismo y de no hacerlo, será considerado de mala fe.

El término de mala fe es utilizado de acuerdo con determinada tesis y dice:

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 6ª y 7ª

Tomo: V. 163-168, julio a diciembre 1982

Tesis: s/n

Página: 64

DESPIDO, NEGATIVO DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO QUE NO INCLUYA LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS E INFONAVIT. NO IMPLICA MALA FE. Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral. Por tanto, si el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, sin controvertir salario, categoría y horario, pero sin ofrecerle la inscripción ante el IMSS e INFONAVIT, tal ofrecimiento de trabajo no puede considerarse de mala fe, por virtud de que el trabajador tiene expedito su derecho para solicitar su inscripción ante dichas instituciones, en términos de los artículos 21 de la Ley del Seguro Social y 32 y 33 de la Ley del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que en tales condiciones es procedente la reversión de la carga de la prueba.

El Tribunal Colegiado de Circuito, se encarga de analizar y regular la calificación de la oferta de trabajo a tal grado que la mayoría de las tesis, se han dedicado a establecer el ofrecimiento de mala y buena fe.

Esta labor se aprecia, sobre todo, a partir de la Octava a la Novena Época, ya que aproximadamente el 90.43% del total de las tesis emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito, han sido respecto de ese tema.¹²¹

La evolución de la figura alcanzó sus máximas consecuencias jurídicas, al establecerse por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que si el trabajador que demandó reinstalación, rechaza la oferta de trabajo

¹²¹ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 56

realizada en las mismas condiciones existentes, ello implica un desinterés de su parte en obtener un laudo favorable en ese aspecto y, por tanto, la acción es improcedente.¹²²

4.- Aspectos particulares del ofrecimiento de trabajo.

4.1. La procedencia de la oferta de trabajo.

El autor Miguel Borrel Navarro, cita que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene jurisprudencialmente los elementos esenciales de procedencia del ofrecimiento de trabajo, y son tres:¹²³

- a) Que el trabajador ejercite una acción derivada de despido injustificado;
- b) Que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y
- c) Que el ofrecimiento de trabajo se realice en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que al actor lo venía desarrollando.

Los primeros dos incisos serían más factibles en cuestión de su procedencia; el inciso a), solo tiene sentido, con la existencia del juicio laboral, donde se haya ejercitado una demanda en contra del patrón por despido injustificado, demandando el trabajador la reinstalación o la indemnización. El juicio laboral resulta necesario para que se reclame el despido injustificado, pues el ofrecimiento de trabajo carecería de validez si el trabajador no demanda la rescisión de la relación laboral, esto es de acuerdo con el artículo 51 de la ley en comento, que a la letra dice:

¹²² ibidem y pág. 57

¹²³ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 59

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

El inciso b), solo tiene sentido, cuando el patrón no acepta haber despedido injustificadamente al trabajador y da una oferta de reincorporación al trabajo, esto es, cuando al trabajador se le ofrece la reincorporación a su empleo, porque el patrón niega el despido injustificado, no acepta que despidió al trabajador de forma injustificada y posteriormente le ofrece la reincorporación a sus labores.

El inciso c) tiene sentido, cuando patrón ofrece el empleo al trabajador, en las mismas o en diversas condiciones, ya sea de buena o mala fe constituyendo esto un ofrecimiento de trabajo pero con consecuencias jurídicas. Esto hace referencia a que el patrón únicamente puede decidir los términos, de la propuesta de trabajo.

4.2. El ofrecimiento y el rechazo de la oferta de trabajo.

En este capítulo se precisará los agentes autorizados, para ofrecer y aceptar o en dado caso rechazar, la oferta de trabajo.

Por consiguiente, el patrón es el único facultado para ofrecer el trabajo, y el trabajador solamente le corresponde decidir, si acepta o no; por lo que las acciones pueden ser efectuadas por conducto de un apoderado o representante legal, atendiendo a las facultades de la representación legal, como se aprecia en las siguientes tesis, que son emitidas por la Suprema Corte de Justicia:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XXIII, marzo 2006

Tesis: 2a./J.16/2006,

Página: 274

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES LEGAL SU RECHAZO EFECTUADO POR CONDUCTO DEL APODERADO DEL TRABAJADOR. Cuando en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones del juicio laboral el patrón ofrece continuar con la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, y en ausencia del trabajador, su apoderado rechaza esa oferta aduciendo que se hace de mala fe, tal actuación es legal, atento a que con ello no se vulnera el derecho de defensa de aquel, ni se está en un caso en que la Ley exija la comparecencia directa de las partes; estimar lo contrario implicaría que se restringieran sin motivo las facultades propias de la representación en perjuicio de la voluntad del mandante, sin que exista duda de la fidelidad del representante para con su autorizante, quien expresó su intención de comparecer a juicio mediante apoderado, siendo su decisión que éste lo sustituya en todo lo relacionado con la controversia suscitada, salvo los casos de excepción previstos en la Ley Federal del Trabajo, en los que las partes deben comparecer personalmente.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: III, Primera Parte, enero a junio 1989

Tesis: 4a. /J.6,

Página: 438

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

expresamente y, en tales circunstancias, el ofrecimiento hecho de esa manera debe catalogarse de buena fe.

4.3. Momento procesal para el ofrecimiento de trabajo.

La figura de ofrecimiento de trabajo, consiste en la situación procesal en que debe plantearse para que se produzca efectos jurídicos.

El ofrecimiento de trabajo presupone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga, de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de contestación a la demanda, porque es ahí donde se fijan los términos de la controversia, destacando que aunque la fase de conciliación, el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esa proposición no produce el efecto jurídico de revertir la carga probatoria, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de pre constituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto.¹²⁴

La siguiente tesis, habla sobre la manera en que puede entablarse el ofrecimiento de trabajo en la etapa procesal, y se expresa así:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: VII, mayo 1991

Tesis: 4a. /J.7/91,

Página: 58

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la

¹²⁴ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 63 y 64

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

El ofrecimiento de trabajo que sea realizado en la etapa conciliatoria, puede ratificarse y reiterarse en la demanda. Se afirma que, el ofrecimiento de reincorporación al trabajo debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones para que sea susceptible de producir todas sus consecuencias jurídicas, lo que impide que el patrón pueda formularla con posterioridad a la misma.¹²⁵

El proceso laboral, centraliza todo lo relacionado con asuntos litigiosos, con el objetivo de evitar los aplazamientos procesales y cooperar a la expedites de las resoluciones ya que la contestación de la demanda, se manifiesta en un acto constante, pero ya lista la ratificación de la demanda y la contestación, el patrón,

¹²⁵ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 68

ya no podrá ofrecer al trabajador el empleo. Así es como se hace referencia en el siguiente criterio que a la letra dice:

Instancia: Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Época: 9ª
Tomo: III
Tesis: IV.3º.27 L, abril 1996
Página: 426

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRECLUYE EL DERECHO DE OFRECERSE SI NO SE HIZO AL CONTESTAR LA DEMANDA. De acuerdo al principio de concentración, previsto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que conforman múltiples artículos de dicho ordenamiento, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilación procesal y contribuir a la expedites de las resoluciones y por ello la contestación a la demanda laboral debe formularse en un acto continuo. Conforme al dispositivo 878 de la Ley en cita, en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se sigue un orden lógico, al exigirse darle la palabra al actor para la exposición de su demanda, ratificándola y modificándola, e inmediatamente después, el demandado procederá a dar contestación a la misma, oponiendo sus excepciones y defensas, sin que la ley permita alteración alguna de ese orden lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a las partes le corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer en el mismo procedimiento, por lo que una vez ratificada la demanda y expuesta la contestación, la parte demandada ya no puede ofrecer el trabajo al actor si no lo hizo al contestar la demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia relativa.

No habría efecto jurídico en caso de que el trabajador rechazaré la oferta de trabajo y en caso de aceptarlo, se produciría consecuencias jurídicas por parte del trabajador.

El la oferta de reincorporación, puede aceptarse en cualquier etapa del juicio, hasta antes del cierre de instrucción ya que no existe precepto legal, ni criterio jurisprudencial alguno que lo determine; por lo que, la siguiente tesis indica que:

Instancia: Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 9ª

Tomo: IX, enero de 1999

Tesis: VII.2°.A. T. 16 L, Novena Época

Página: 877

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PUEDE ACEPTARSE EN CUALQUIER ETAPA DEL JUICIO, HASTA ANTES DE QUE SE CIERRE LA INSTRUCCIÓN. Carece de sustento jurídico lo determinado por la junta, responsable en el sentido de que era improcedente la aceptación del trabajo que realizó el actor con posterioridad a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, por no ser el momento procesal oportuno, porque bien es cierto que jurisprudencialmente se ha establecido que en dicha fase es cuando se debe ofrecer el trabajo, ello no implica necesariamente que el trabajador tenga que aceptar o rechazar dicho ofrecimiento en la misma, pues no existe precepto legal ni criterio jurisprudencial, que así lo determine, por lo que el ofrecimiento de trabajo se puede aceptar por el trabajador en cualquier etapa del juicio, mientras no se declare cerrada la instrucción.

4.4. Calificación del ofrecimiento de trabajo.

Para calificar el ofrecimiento de reincorporación al trabajo se necesita los siguientes elementos:¹²⁶

- a) Las condiciones fundamentales de la relación laboral (p.e., el puesto, salario, jornada u horario).
- b) Si las mismas afectan (negativamente) los derechos del trabajador establecidos en la CPEUM, en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato individual o colectivo de trabajo (sin que sea relevante que del patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido) y;
- c) El estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un

¹²⁶ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 83

juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, o bien, cuando haya dado de baja al empleado en el Instituto Mexicano del Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque ambas hipótesis revelan que el patrón carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando.

Para la calificación, es irrelevante, la falta de precisión en las prestaciones accesorias, pues el no pagar dichas prestaciones, no altera las condiciones de la relación laboral a razón de que el patrón pretenda, que el trabajador regrese ya sea por un salario menor, con una categoría abajo del puesto que tiene y con un horario de trabajo mayor al que tenía; y si el patrón no quiere se reintegre el trabajador a sus labores que desempeñaba, lo único que generaría es que la junta condene a que se le pague la parte proporcional, en caso de no haberse cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos.

4.4.1. De la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.

El actuario será testigo y dará fe, cuando el patrón ofrezca al trabajador, un empleo de buena fe, pues el trabajador se reinstalara jurídica y materialmente, pero al marcharse el actuario, o días después de haberlo hecho, el patrón podrá volver a despedir al trabajador; es ahí donde dicha circunstancia se toma en cuenta en el juicio para efecto de calificación. El trabajador respecto a lo mencionado con anterioridad, podrá promover otro juicio, por despido injustificado.

Existen casos importantes por la que se da la calificación del ofrecimiento de trabajo y son:

El ofrecimiento de reincorporación al trabajo se califica de acuerdo a la problemática que se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el

siguiente criterio establece los parámetros correspondientes a la figura en comento:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XVI

Tesis: 2ª./J.125/2002, diciembre 2002

Página: 243 y 244

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICAR E INNECESARIO ATENER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE. Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracción II y IV, de la Ley mencionada permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora e descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la junta de condenar a su

cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Para calificar el ofrecimiento de trabajo la junta debe tener cuidado al realizar la calificación del ofrecimiento de trabajo en el contexto de cada asunto en concreto y con el material probatorio y de convicción que exista en el mismo, pues habrá casos en que en efecto se acredite que la conducta del patrón al impedir que el trabajador recientemente reinstalado pueda ejercer sus labores.¹²⁷

Se considera de mala fe cuando el patrón provoque al trabajador, abandone su empleo, pues la siguiente tesis dice:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: VI, Primera Parte, Julio a diciembre 1990

Tesis: 4ª./J.10/90

Página: 243

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

¹²⁷ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 85

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

El ofrecimiento de mala fe, es considerado cuando el patrón, interpone una demanda penal, al trabajador, respecto a su conducta; el ofrecimiento de trabajo posterior a la denuncia penal, que no afecte directa o indirectamente al patrón, no ameritará pena privativa de libertad, pues la junta analizará las circunstancias, que determinen la continuidad de la relación laboral, para la calificación del ofrecimiento de trabajo.

No existe mala fe si el ofrecimiento de trabajo se realiza antes de la denuncia penal, ya que no se verían afectadas las condiciones laborales, sino más bien se trataría de un ejercicio de derecho.

Las siguientes tesis, expresan, el momento en que se puede presentar el ofrecimiento de trabajo:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: 74, febrero 1994

Tesis: 4ª./J.3/94

Página: 20

OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. SI CON POSTERIORIDAD A ESTÁ OBRA DENUNCIA PENAL, NO IMPLICA MALA FE. No es exacto que el ofrecimiento del trabajo necesariamente deba reputarse de mala fe cuando la empresa demandada, con posterioridad a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones denuncie hechos supuestamente delictuosos en contra del trabajador, pues independientemente que dicha fase es el momento procesal para hacer el ofrecimiento, con ello, en nada se modifican las condiciones esenciales de la contratación ni esa denuncia implica la existencia de un despido, sino solo el

ejercicio de un derecho del patrón, cuando estima que el trabajador incurrió en algún hecho que puede resultar ilícito.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,

Época: 9ª

Tomo: X, Julio de 1999

Tesis: 2ª./J.77/99

Página: 206

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACION DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA. La presentación de una denuncia penal en contra del trabajador en la que figuren como ofendidos el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa, revela la mala fe en el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón con posterioridad a la presentación de dicha denuncia por cuanto tal circunstancia demuestra la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad para que continúe la relación laboral. Esto es así, porque la presentación de la denuncia penal, previamente al ofrecimiento del trabajo, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta del trabajo en las condiciones señaladas no puede aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador.

4.4.2. Consecuencias derivadas del rechazo.

Un claro ejemplo es, cuando el patrón ofrece al trabajador un empleo en los mismos términos y condiciones en que desempeñaba su servicio y al ser rechazado, la junta queda imposibilitada para condenar a la reinstalación del trabajador, por el desinterés del mismo, aun siendo esta la víctima del despido injustificado; ya que el interés es el elemento primordial de la acción, sin el cual no es posible condenar a reinstalación, por lo que las tesis siguientes mencionan:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XIV, julio 2001

Tesis: 2a./J.24/2001,

Página: 468

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO. Los artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización, procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien, si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquel rechaza dicha oferta, ello traerá como consecuencia la imposibilidad de la junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció (cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un elemento esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XIX, mayo 2004

Tesis: VII.2º.A.T.74L

Página: 1803

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE SE REALICE EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE HAYA DESEMPEÑADO. Si bien la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2a./J.24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468 de rubro: " OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE

DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", ha sostenido que cuando un trabajador demanda la reinstalación en su empleo y el patrón le ofrezca regresar al trabajo, el rechazo de dicha oferta traerá como consecuencia la imposibilidad de la junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye esa pretensión en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción ejercitada aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario; lo cierto es que ello ocurre únicamente cuando el ofrecimiento se realiza en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pues considerar lo contrario implicaría obligar al trabajador que demanda la reinstalación a aceptar cualquier oferta de regresar al trabajo con el fin de no perder el derecho a ello, a pesar de que se hiciera en condiciones contrarias a la ley y variando las condiciones en que lo venía desempeñando, como pudiera ser con una jornada que excediera de la legalmente permitida o con un salario inferior al mínimo, lo que, por otra parte, pudiera dar pauta a que los patrones ofrecieran el trabajo en condiciones adversas para el actor, buscando únicamente su rechazo con tal de evitar ser condenados a la reinstalación, lo que lleva a concluir que sólo en caso de que el ofrecimiento de trabajo se haga en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñándose, y el trabajador lo rechaza, puede estimarse como una falta de interés en la acción de reinstalación pretendida.

La oferta resulta de mala fe, cuando el ofrecimiento de reincorporación al trabajo se hace en los mismos términos y condiciones; como por ejemplo, cuando el patrón niegue que despidió injustificadamente al trabajador, argumentando que lo hizo justificadamente sin responsabilidad de su parte, esto es conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el ofrecimiento de trabajo se realice de buena fe, la relación de trabajo no se realizará en las mismas condiciones venía desempeñando, sino en mejores, ya sea con un aumento de sueldo o con un puesto mejor al que tenía.

No se consideraría de buena fe cuando el trabajador, al momento de pelear por la reinstalación, aduce que percibía un salario mayor al que tenía y el patrón decide regresé en los mismos términos y condiciones que venía desempeñando; pues las siguientes tesis mencionan a la letra:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: I, enero a junio 1988, Segunda Parte

Tesis: s/n

Página: 261

DESPIDO, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y NEGATIVA DEL, CUANDO OPONE EL PATRÓN LA EXCEPCIÓN DE RESCISIÓN JUSTIFICADA. No puede decirse que cuando el patrón niega el despido y ofrece el empleo al trabajador aduciendo además que incurrió en diversas causales rescisorias, el ofrecimiento resulte de buena fe, ya que al ser una defensa que no tiende a destruir la acción que se ejercita y encontrarse en contradicción con la excepción de rescisión justificada, ésta se invalida.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: IX, mayo 1992

Tesis: s/n

Página: 428

DESPIDO. NO EXISTE MALA FE SI EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO SE HACE CON UN SALARIO MAYOR. La buena del ofrecimiento de trabajo, no se desvirtúa por la circunstancia de que en relación al salario, la demandada lo controvierta señalando uno mayor al que se indica en la demanda, Toda vez que ello es en beneficio del trabajador.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: II, julio 1995

Tesis: IV.3º.8L

Página: 251

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES MALA FE CUANDO SE OFRECE CON UN SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO PROFESIONAL. No obstante que el patrón demandado acreditó el monto salarial que dijo percibía el trabajador con los recibos de pago que allegó a juicio, sin embargo si la retribución que consignan dichos recibos es inferior al salario mínimo profesional, y no obstante se

ofrece el empleo con aquel salario, es de concluirse que resulta de mala fe la reanudación del vínculo de trabajo y al no estimarse de tal manera se transgreden garantías.

Al no continuar con la relación de trabajo se le imputara al trabajador y en caso de que se le acredite la existencia del despido, tendrá el derecho de pago de los salarios caídos, generado desde la fecha en que se le despidió hasta la fecha en que se le rechazo reincorporarse al trabajo.

Cuando se acredite que el trabajador fue despedido injustificadamente tendrá derecho al salario caído a partir de la fecha en que se despidió, hasta la fecha de rechazo de reincorporación al empleo; por lo que el posterior criterio aduce que:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 6ª

Tomo: 5ª parte, XXVII, septiembre 1959

Tesis: s/n

Página: 18

DESPIDO, NEGATIVA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. La fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo establece que es obligación del patrón "pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón". Ahora bien, ésta disposición legal es aplicable en los casos en que un trabajador demanda, el pago de salarios caídos y la reinstalación por despido injustificado; e interpretado dicha disposición a contrario sensu, si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al actor, pero este lo rehúsa, es incuestionable que en lo sucesivo no corren por cuenta del demandado los salarios caídos, pues desde el momento en que se rehúsa el trabajo el tiempo que deje de laborar el trabajador en el empleo ya no puede ser imputable al patrón.

Los salarios caídos consisten en que, se le condena al patrón, a pagarle al trabajador, el salario correspondiente al tiempo que pierde por desempleo.

De acuerdo con el criterio anterior, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección,

que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón de que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente, el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, calculados desde la fecha del injustificado despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. Pues en el ofrecimiento de trabajo de buena fe, sería injusto para el patrón que continúe pagando los salarios caídos, a pesar de haber demandado la reinstalación el trabajador y no querer reincorporar a su trabajo, pues el criterio posterior, señala que:

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XV, marzo 2002

Tesis: II.T.181L

Página: 1457

SALARIOS CAÍDOS. SE CORTAN CUANDO EL ACTOR DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO ACEPTA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE. Con la acción de reinstalación, se pretende que la relación laboral continúe en las mismas condiciones pactadas, como si nunca se hubiera interrumpido, de tal manera que una vez demostrado el despido injustificado, debe condenarse al pago de las remuneraciones que habitualmente se hubieren devengado de no verificarse aquél, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente porque se acreditó que fue el patrón y no el empleado el causante de la ruptura. Luego entonces,

si el demandado niega el despido, pero ofrece el trabajo al actor verdaderamente en las mismas condiciones (siempre que no sean ilegales) en que lo venía prestando, o incluso mejores, nada justificaría que por no haber aceptado la oferta, no se cortaran los salarios caídos a partir de tal rechazo, en virtud de que desde ese momento, la falta de pago de sus percepciones por no laborar, ya no le es imputable al patrón. Empero, si por el contrario, la propuesta es calificada de mala fe, su negativa es justificada y por ende, no puede dar lugar a que se corten tales salarios.

Procede la reversión de la carga probatoria hacia al mismo trabajador, cuando de buena fe, el patrón ofrece un trabajo, y tras el rechazo por el trabajador, la carga probatoria se revierte al trabajador.

En la acción de reinstalación, cuando el patrón que ofrece el trabajo de buena fe, y el trabajador rechaza la oferta, el efecto jurídico de este rechazo total de la oferta, da origen a la improcedencia de la acción ejercitada, porque se actualiza la imposibilidad de la junta para condenar a la reinstalación en contra de la voluntad del trabajador, lo anterior por virtud del desinterés del mismo trabajador para que se cumpla la acción que él ejercitó, pero si el trabajador rechaza el ofrecimiento de trabajo porque el patrón lo ofrece de mala fe, no se producirá consecuencia alguna en perjuicio de él, sino que le corresponderá al patrón, probar la causa de rescisión de la relación laboral, si no lo acredita, se generará el pago de los salarios caídos en virtud de que el patrón no tiene la intención de continuar con la relación laboral; entonces como implemento a éste párrafo, se anexa el criterio posterior, donde se expone:

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8ª

Tomo: XIII, junio de 1994

Tesis: s/n

Página: 689

TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE. CUANDO EL PATRÓN NO TIENE INTENCIÓN DE CONTINUAR LA RELACIÓN LABORAL. La figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba se rige por la

intención del patrón de continuar la relación de trabajo, y adicionalmente a ello se exige que el ofrecimiento se haga al trabajador para que vuelva a sus labores sea de buena fe, esto es, que regrese con las mismas condiciones que lo venía desempeñando, y no trate de imponérsele una jornada mayor, o pagarle un salario inferior o algo en perjuicio de la parte trabajadora. Por tanto, no basta para revertir la carga probatoria que el patrón proponga al trabajador reinstalarlo en su puesto en las mismas condiciones en que lo venía prestando, cuando ha quedado demostrado que el patrón no tiene la intención de continuar la relación de trabajo, como sucede cuando se encuentran suspendidas las relaciones laborales por virtud de un convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, porque en tal caso evidentemente no existe el propósito auténtico de restituirlo en sus funciones; por lo cual debe clasificarse el ofrecimiento del trabajo como de mala fe, y arrojarse la carga de la prueba al patrón.

Cuando el trabajador demanda la acción por indemnización, y el ofrecimiento es de buena fe, pero el trabajador la rechaza, la consecuencia procesal, es el revertir la carga de la prueba al trabajador, respecto al despido que invoca, pues en este caso no implicaría la improcedencia de la acción y mucho menos procedería el pago de los salarios caídos, puesto que al demandar esta acción, se presume que el trabajador no tiene la intención de regresar al mismo trabajo.

Otro supuesto es que, cuando se demanda la acción por indemnización y el ofrecimiento es de mala fe, el rechazo ejercido por el trabajador, no producirá consecuencia jurídica alguna por parte de este, sino que para probar la causa de rescisión de trabajo le corresponderá al patrón y la acción a parte de continuar vigente, también continuara generando el pago de los salarios caídos.

4.4.3. Consecuencias en caso de aceptación.

Las consecuencias jurídicas, cuando el trabajador opta por la acción de reinstalación, y acepta de buena fe la oferta de trabajo, el laudo se absolverá a favor del patrón y la acción que ejercite, quedara satisfecha desde que sea reinstalado; y en caso de existir un despido injustificado, quedara pendiente su existencia, por lo que se tendría que pagar los salarios caídos generados desde la

fecha de despido hasta la fecha en que el trabajador se reinstale con la aceptación de la oferta de trabajo.

Existe otra consecuencia para la aceptación del ofrecimiento de trabajo, y es la reversión de la carga probatoria.

El punto importante de la reinstalación laboral, son los salarios caídos, pues estos dejan de correr a partir del momento en que se reincorpora al trabajador a su empleo y no del día en que el trabajador acepta la propuesta ante la junta; ya que el patrón al negarse reinstalar al trabajador o en dado caso se ausente el trabajador, se le imputara a las partes esta falta, para así determinar la fecha en que dejara de correr los salarios caídos.

En la carga probatoria, el ofrecimiento de trabajo, recae en el patrón, y al ser de mala fe este ofrecimiento, no operaría la reversión hacia el trabajador. Es considerado de mala fe el ofrecimiento, cuando el patrón le ofrece una cantidad mayor a la que ganaba el trabajador y al ser demostrada dicha acción, el patrón se condenara a restituirlo con un sueldo base hasta que finalice el laudo de la demanda.

Si el trabajador demanda la indemnización y el patrón le ofrece la reincorporación de un empleo, dicha acción demandada no prosperara al ser aceptada de buena fe. El siguiente criterio menciona al respecto:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: IX, marzo 1999,

Tesis: 2ª./J.20/99

Página: 127

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFETÚA LA REINSTALACIÓN POR LA

JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. El ofrecimiento de trabajo ha sido considerado por la anterior cuarta sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que sí es aceptada por el trabajador y la junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

4.5. Forma de actuar de la junta y su proyecto de laudo.

El ofrecimiento de trabajo se debe plantear en la etapa de demanda y Excepciones, ya que el proceder se debe llevar a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El juicio ordinario laboral es la regla de la resolución, para atender el conflicto jurídico laboral.

La idea de abrir un incidente para la calificación definitiva del ofrecimiento de trabajo es de acuerdo a la existencia de un doble periodo probatorio en el juicio laboral y la siguiente jurisprudencia refleja:

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Cfr. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Época: 9ª

Tomo: XXIII, abril 2006

Tesis: 2ª./J.97/2005

Página: 208

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2A.J.24/2001). El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando.

De acuerdo con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las reglas para el dictado de los laudos, serán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

El artículo 842 de la Ley Laboral, menciona que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Mientras que el artículo 885, de la misma ley en materia dice que, al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la

vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo.

Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

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

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

V. Los puntos resolutivos.

De acuerdo con el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término de las diligencias de acuerdo con el artículo mencionado en este párrafo, el presidente de la junta citará a los miembros de esta para discutir y votar, misma que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en que haya concluido el desahogo de las diligencias.

La discusión y votación de proyecto de laudo se llevara a cabo en sesión de la junta, que seguirá el siguiente procedimiento:

- Se dará lectura al proyecto de resolución, alegatos y observaciones, formuladas por las partes.
- El presidente pondrá a discusión, el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- Y al final de la discusión procederá la votación y el presidente de la junta procederá a dar resultado.

De acuerdo con el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo, si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la

categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la junta. Si el proyecto se le hiciera modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en esta acta.

4.6. Propuestas de que la Ley Federal de Trabajo regularice el ofrecimiento de trabajo.

Que en un capítulo de la Ley Federal del Trabajo, se adicionen los artículos que regulen la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo y sus consecuencias tanto para el patrón como para el trabajador.

Cuando el juzgador regule las consecuencias del ofrecimiento de trabajo, el patrón conocerá la consecuencia y alcance de su propuesta para su defensa laboral.

Cuando el juzgador legisle las consecuencias del ofrecimiento de trabajo para el trabajador, este en forma objetiva, podrá valorar el alcance del ofrecimiento y las consecuencias para su acción.

4.7. Aspectos fundamentales para regularizar el ofrecimiento de trabajo en la Ley Federal de Trabajo.

Uno de los aspectos fundamentales para regularizar el ofrecimiento de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo son: ¹²⁸

- Presupuestos esenciales para la existencia de la figura.
- Momento procesal en que debe plantearse.

¹²⁸ Alejandro Quijano Álvarez, El Ofrecimiento de Trabajo, Importancia de Trascendencia en el Juicio Laboral, Editorial Porrúa, Segunda Edición, pág. 59

- Forma en que la Junta de conciliación y arbitraje debe proceder ante la formulación de una oferta de trabajo.
- Elementos para la calificación del ofrecimiento de trabajo.
- Consecuencias jurídicas derivadas del ofrecimiento de trabajo.
- Momento en que debe valorarse el ofrecimiento de trabajo.

Conclusión.

El objetivo de este libro es mostrar la importancia y trascendencia del ofrecimiento de trabajo, a causa de no haber sido estudiado por la doctrina de forma exhaustiva porque el legislador no la ha incluido en las reformas de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador haya sido despedido, y demande por vía legal la acción de indemnización o reinstalación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su competencia, y el patrón, tras la negativa del despido alegado, puede ofrecer al trabajador que regrese a sus labores en la misma forma y condiciones en que venía desempeñándolo; por consiguiente se resalta, en este trabajo que dentro del juicio laboral, la utilización de la figura jurídica, “Ofrecimiento del Trabajo”, ocurre normalmente en los litigios originados por un despido injustificado, buscando el patrón deslindarse de la carga probatoria de forma interrumpida dentro del proceso.

La indemnización y la reinstalación son acciones mencionadas con anterioridad, pues se encuentran contempladas en el artículo 123 constitucional, en su apartado A, fracción XXII, la primera acción (indemnización), tiene por objeto, que el patrón pague al empleado el importe de tres meses de salario, y la segunda acción (reinstalación), tiene por objeto, la restitución en la fuente de trabajo, esto es en el mismo puesto, pero en igualdad de circunstancias, ya que la procedencia de ambos reclamos, se actualizan cuando el trabajador haya sido objeto de un despido injustificado por el empleador.

El despido injustificado, consiste en la rescisión de la relación laboral, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismo factor que es identificado como la ruptura el contrato laboral.

Las jurisprudencias, con el paso de los años han venido dando muchas transformaciones en el derecho laboral, y en lo particular a esta figura de estudio que es una práctica procesal constante en juicio.

El ofrecimiento de trabajo, es de creación jurisprudencial por lo tanto al no ser regulada por la ley laboral solo se encargara de dar vida y prever la reversión de la carga probatoria; así es como pretendo que el ofrecimiento laboral trascienda y sea regulada en la Ley Federal del Trabajo, pues las partes al conocer las consecuencias jurídicas, tendrán la certeza jurídica de recurrir a ellas.

Estoy a favor del ofrecimiento de trabajo que debe ofrecerse en la etapa de demanda y excepciones, por el simple hecho de las normas a desarrollar en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. Mas sin embargo estoy en contra del criterio jurisprudencial **“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PUEDE ACEPTARSE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCESO HASTA ANTES DE QUE SE EMITA EL FALLO DEFINITIVO, AUN CUANDO EN PRINCIPIO SE HUBIERA RECHAZADO”**. En la práctica procesal, cuando el trabajador rechaza el ofrecimiento de trabajo de buena fe, la carga de la prueba por el despido injustificado se le revierte, y se abre la etapa de ofrecimiento y desahogo de prueba; el actor debe acreditar previamente la existencia del despido si en esta etapa procesal el trabajador no cuenta con los elementos de prueba o por la falta de pericia de su abogado, poniéndose en desventaja para revertir el despido, simplemente bastaría aceptar el trabajo, pues sería reinstalado y el trabajador puede volver a demandar y perfeccionar un despido ficticio dejando en desventaja al patrón quien tendría que enfrentar un nuevo juicio por despido injustificado al que seguramente dio motivo.

El ofrecimiento del trabajo trae consigo consecuencias jurídicas, depende del trabajador si acepta o rechaza la oferta de trabajo, calificándose de dos formas buena fe o mala fe; la primera de ellas consiste en el ofrecimiento laboral con igual o mejores condiciones de trabajo, siempre y cuando no sean afectados los derechos del trabajador, la segunda de ellas, consiste en el ofrecimiento laboral conferido por el patrón, por lo que no desea continuar con la relación laboral, sino solo con la pretensión de revertir la carga probatoria hacia el trabajador, pues en ese instante el juicio finalizaría.

Bibliografía.

- 1.- F. Margadant S., Guillermo, "Introducción a la historia del derecho mexicano", Edit. Esfinge 1ª ed., México D. F., 2001.
- 2.- Izquierdo Muciño, Martha Elba, "Garantías Individuales", Edit. OXFORD. 2ª ed., México D. F. 2007.
- 3.- Bermúdez Cisneros, Miguel, "Derecho del Trabajo", Editorial OXFORD. 1ª ed., México, 2000.
- 4.- Colegio de profesores de Derecho Procesal de la Facultad de derecho de la UNAM, "Diccionario Derecho Procesal", México, Oxford, 2000.
- 5.- Ramírez García, Hugo Saúl, Pallares Yabur, Pedro de Jesús, "Derechos Humanos", 1ª ed., México, Oxford, 2011.
- 6.- Ovalle Favela José, "Teoría General del Proceso", 6ª ed., México, Editorial Oxford, 2005.
- 7.- Gómez Lara, Cipriano, "Teoría General del Proceso", 10ª ed., México, Editorial Oxford, 2004.
- 8.- Quijano Álvarez, Alejandro. "El ofrecimiento de trabajo, importancia y trascendencia en el juicio laboral". Edit. PORRÚA. 1ª Edición. México D. F., 2006.
- 9.- De la Luz Félix Tapia, Ricardo. "El despido laboral". Edit. PORRÚA. 1ª Edición. México D. F., 2006.
- 10.- Sosa Ortiz, Alejandro. "El despido". Edit. PORRÚA. 1ª Edición. México D. F., 2006.
- 11.- Macías Barrón, Ismael. "El proyecto de laudo, la resolución de los conflictos en la justicia laboral". Edit. PORRÚA. 1ª Edición. México D. F. 2008.
- 12.- De Buen Lozano, Néstor. "El derecho del Trabajo II". Edit. PORRÚA. 20ª Edición. México D. F. 2007.
- 13.- De la Cueva Mario. "El nuevo derecho mexicano del trabajo". Edit. PORRÚA 15ª Edición. México D. F., 2008.
- 14.- Dávalos, José. "Derecho Colectivo y derecho procesal del trabajo". Edit. PORRÚA. 4ª Edición. México D. F., 2007.
- 15.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 21ª Edición.

16.- Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, www.juridicas.unam.mx.

17.- Ley Federal del Trabajo, 2013.

18.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

19.- Dávalos, José. "Derecho Individual del Trabajo". Edit. PORRÚA. 20ª Edición. México D. F., 2013.

20.- www.stps.gob.mx

21.- Sergio Tenopala Mendizábal. "Derecho Procesal del Trabajo". Edit. PORRÚA. 3ª Edición. México D. F., 2003.