

612



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

**EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y LA  
NEGATIVA DEL DESPIDO**

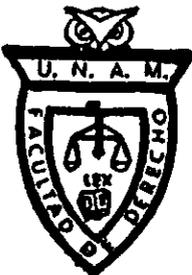
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**CARLOS ALBERTO VILLALOBOS REGUEIRA**



MEXICO, D. F.

203559

JUNIO 1998.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno **VILLALOBOS REGUEIRA CARLOS ALBERTO**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y LA NEGATIVA DEL DESPIDO**"., bajo la dirección del Lic. **HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, en oficio de 17 de junio de 1998, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA SE HA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, México, D.F. 30 de mayo de 2000.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
LIC. CONSIDERMO HERRERA ROBAINA  
Directora del Seminario  
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno.

A DIOS. Por permitirme vivir un día más.

† A MI PAPÁ. A ese gran hombre, a quién siempre le estaré infinitamente agradecido, por todos los momentos felices que me permitió estar a su lado, y aunque ya no estes físicamente, siempre estaras vivo en mi mente y corazón.  
MIL GRACIAS. TE AMO.

A MI MAMÁ. Gracias por estar siempre con nosotros, ya que con tu apoyo y tus útiles consejos, siempre hemos salido adelante. TE AMO.

A MIS HERMANOS. Quienes siempre me han impulsado y ayudado para alcanzar esta meta. Gracias de todo corazón.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, a mis Maestros y amigos y muy en especial a los asesores de este trabajo, ya que con sus conocimientos, experiencia y guía se pudo culminar este trabajo.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
--------------------------	----------

## CAPÍTULO PRIMERO.

### **GENERALIDADES.**

1.1. La Relación Individual del Trabajo.....	1
1.2. Los Factores de la Producción.....	5
1.3. El Derecho Procesal del Trabajo.....	9
1.4. El Despido en Materia Laboral.....	15
1.5. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	22

## CAPÍTULO SEGUNDO.

### **APUNTE HISTÓRICO DEL DESPIDO Y DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.**

2.1. El Artículo 123 en la Constitución de 1917.....	28
2.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	31
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	36
2.4. Reformas y Adiciones del año de 1980.....	40

CAPÍTULO TERCERO.

**PROBLEMÁTICA DEL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ANTE LA NEGATIVA DEL DESPIDO.**

3.1. La Naturaleza Jurídica del Despido.....	47
3.2. Naturaleza Jurídica del Ofrecimiento del Trabajo.....	54
3.3. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	59
3.4. El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.....	65
3.5. Etapa de Conciliación.....	71
3.6. Etapa de Demanda y Excepciones.....	75

CAPÍTULO CUARTO.

**EN LA NEGATIVA DEL DESPIDO, MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.**

4.1. Algunas Consideraciones sobre la carga de la Prueba.....	83
4.2. Ofrecimiento del Trabajo en la Etapa de Conciliación, la Buena Fé del Ofrecimiento y la Reversión de la carga Probatoria.....	89
4.3. Ofrecimiento del Trabajo en la Etapa de Demanda y Excepciones, la Buena Fé del Ofrecimiento y la Reversión de la carga Probatoria.....	110
4.4. Consideraciones Personales sobre la Negativa del Despido y el Ofrecimiento del Trabajo.....	121
4.5. Algunas ejecutorias al respecto del ofrecimiento del trabajo.....	128
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>136</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>137</b>
<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>139</b>
<b>OTRAS FUENTES.....</b>	<b>139</b>

# INTRODUCCIÓN

El trabajo que ahora presentamos bajo el título de "El ofrecimiento del Trabajo y la negativa del despido", se traduce en la inquietud personificada, la evolución de dicha figura jurídica y su trascendencia en los procedimientos individuales tramitados antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su manifestación de pormenores suscitado en diversos expedientes reafirmaran el grado de interés por este tema.

Resulta necesario explicar al lector las figuras jurídicas que rodean al ofrecimiento de trabajo, como partícipe ya de un procedimiento ordinario laboral, así es que no menos importante encontraremos en el capítulo primero la relación individual de trabajo; cuáles son y de qué manera se manifiestan los factores de la producción; la figura del Derecho Procesal del Trabajo; el despido como tal y los tribunales del trabajo.

Seguido del capítulo segundo, pretendemos mostrar el desarrollo histórico del despido y del ofrecimiento del trabajo, nacido institucionalmente del artículo 123 Constitucional, seguido en su actuación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el comportamiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y el correspondiente de las reformas y adiciones del año de 1980.

El enfoque de la problemática, para determinar el momento procesal oportuno para ofrecer el trabajo estará definido en el capítulo tercero donde se estudia como nace el despido, propio será hablar sobre su naturaleza jurídica así como la del ofrecimiento del trabajo. La ubicación y desenvolvimiento de ellas en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, especificando cada una de ellas y finalmente los cuestionamientos que nos llevarán a determinar y superar esa problemática.

Por último trataremos lo concerniente a la carga de la prueba, su explicación, funcionamiento y delimitación; también en este capítulo cuarto a las vicisitudes del ofrecimiento del Trabajo tanto en la etapa de Conciliación como en la de Demanda y Excepciones, finalizando ampliamente con algunas consideraciones personales sobre la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo en el Derecho Procesal del Trabajo.

# CAPÍTULO PRIMERO

## GENERALIDADES.

### 1.1. La Relación Individual Del Trabajo.

El tema que hemos decidido tratar bajo el rubro de " El ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido " presupone su desenvolvimiento estricto en lo que los procesalistas laborales conocen con el nombre de "relación individual del trabajo ".

Esta figura jurídica está regulada por el Artículo 20 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice ".

" se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ".

La relación presupone ser individual en cuanto que se da entre dos personas, y una de ellas se encuentra definitivamente individualizada, es decir, el

trabajador siempre será una persona física susceptible de derechos y obligaciones, y el patrón por otra parte puede ser física o moral.

En sentido contrario lo que no es individual es colectivo y así pasa con el vínculo que une a un sindicato y patrón sólo si ante la presencia de la existencia de un contrato colectivo de trabajo, esto para denotar la diferencia con lo individual, en la colectiva ya que el trabajador individualizado forma parte de un ente denominado sindicato quien representa sus intereses individuales.

Ahora bien, analizaremos ese precepto legal, de la siguiente manera:

a. En primer lugar, se presupone la existencia de un vínculo legal desde el momento mismo en que una persona acepta tácita o expresamente que otra más trabaje para ella. Tácitamente cuando no existe suscripción alguna de contrato individual de trabajo ni de ninguna otra manifestación por escrito. Y expresa cuando la voluntad de las partes se hace patente en documento fiel firmado y por tal motivo avalado por ellas.

b. En segundo lugar el vínculo legal es de orden laboral en tanto se perfecciona el presupuesto anterior.

c. En tercer lugar el deber de obediencia viene aparejado con el solo entendimiento del trabajador para someterse indiscutiblemente a las órdenes del patrón, y con la única modalidad de que sea bajo las condiciones pactadas tácita o expresamente como ya lo señalamos.

Esta manifestación forma la primera parte de la figura fundamental de la relación de trabajo individual, conocida como "subordinación". Es obvio que el trabajador acepte desempeñar el trabajo encomendado y es ahí donde implícitamente esta la subordinación, porque a cambio de ello le corresponde el pago del salario.

d. En cuarto lugar el poder de mando correlativo al deber de obediencia, faculta al patrón para determinar los designios del trabajo que según sus intereses necesite de sus trabajadores, seguro de que ellos tienen la obligación de obedecerle y aceptar sus órdenes, ello porque es clara la no injerencia de los trabajadores en las decisiones del dueño del capital, salvo autorización expresa del patrón.

Esta expresión forma la segunda parte de la subordinación. Este poder de ordenanza sobre sus trabajadores le es propia al patrón, porque es en él donde convergen los riesgos del capital con respecto al desempeño del trabajo. Si no hay subordinación entonces se dice que no hay relación de trabajo.

e. En quinto lugar el hecho de que el apartado se refiera a "una persona", indica que ésta debe ser un patrón ya sea física o moral, y que dicha situación no le resta ningún derecho ni obligaciones recíproca entre las partes contratantes, y

f. Finalmente la figura jurídica referente al salario es amplia en tanto que a través del tiempo ha sido la vanguardia de los trabajadores con respecto al

trabajo que desempeña, es decir, conseguir mejoras salariales para ello independientemente de las categorías en que se desenvuelven.

Aunado al deber del trabajador para obedecer al patrón, a éste último le corresponde pagar como contraprestación al servicio prestado un salario que debe ser en moneda de curso legal.

En resumen, atento al criterio que sustenta Baltasar Cavazos Flores, al respecto de la relación de trabajo considera:

“ La relación de trabajo es sinalagmática ya que supone derechos y obligaciones recíprocas, es a título oneroso, pues la retribución convenida llamada salario, forma parte de su esencia, es conmutativa pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración”.(1)

De tal consideración, es a nuestro gusto una exacta clasificación de la relación de trabajo, ya que encuadra cada una de las características de la misma, y sin dejar de tomar en cuenta la subordinación como elemento esencial al hablar sobre

---

(1) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido Segunda Edición. Trillas México. 1992. p.23.

derechos y obligaciones. Refiérese también al salario como contraprestación, por lo cual es obvio que compartimos el dicho de Baltasar Cavazos.

Ahora bien, para el efecto de nuestro trabajo la figura de la relación de trabajo tiene singular importancia, pues tiene necesariamente que existir ésta para que según las circunstancias en un momento determinado sea susceptible de que el trabajador sea despedido de su empleo y también susceptible de ello la presencia de un conflicto individual de trabajo y por supuesto del ofrecimiento del trabajo.

Los derechos y obligaciones deben quedar estipulados en un contrato individual de trabajo, sin embargo a falta de éste sigue subsistiendo conforme a la ley.

El salario como contraprestación da derechos reservados al patrón para ordenar y hacer cumplir los designios de su empresa o establecimiento.

Lo conmutativo con respecto al desconocimiento de las leyes por parte del patrón o del trabajador, no los exime de su cumplimiento.

El trato sucesivo se da aún en relaciones por obra determinada y tiempo determinado, pues inclusive en ellas sus efectos son a futuro.

## **1.2. Los Factores de la Producción**

“ La fuente de la riqueza es el trabajo”, así empieza el texto del folleto que bajo el nombre de “ El papel del trabajo en la transformación del mono al hombre “.

Y son los capitalistas quienes tienen los medios económicos para hacer trabajar tan noble estancia.

“ Los modos de producción que han existido hasta el presente sólo buscaban el efecto útil del trabajo en su forma más directa e inmediata... la propiedad privada basada en el trabajo de uno mismo se convierte necesariamente, al desarrollarse, en una desposesión de los trabajadores en toda propiedad, mientras toda la riqueza se concentra más y más en manos de los que no trabajan...” (2)

Esta breve referencia de Federico Engels, nos hace patente que los factores de la producción capital y trabajo siempre se encuentran presentes, más aún en nuestra época donde ciertamente como atinadamente lo dijo, el trabajo da pauta para la producción, pero por si sólo no puede verse afectado, necesita del otro. No todos los seres humanos somos capitalistas, porque no todos los hombres somos trabajadores, muchos de ellos nacen y mueren como patronos si son empresarios y trabajadores de su capital personas que arriesgan su capital y que de ser prospera su visión es casi un hecho que su propiedad privada se vea en aumento.

---

(2) ENGELS, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre s.e. Publicaciones Cruzó México, 1984. p.12-13.

Hemos visto que los factores de la producción son el capital y el trabajo, pero que es cada uno de ellos y que relevancia tiene para efectos de nuestro trabajo.

El salario definido a partir del Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Y el artículo 85 del mismo ordenamiento dice:

“ ...debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”

Esta es una definición genérica de lo que es el salario, pero después la ramificación primera se da en salarios mínimos generales, salarios mínimos profesionales y salarios contractuales. Retribución entiéndase como la obligación directa del patrón que recibe los servicios de uno o varios trabajadores de pagarle, darle o entregarle cantidad líquida determinada por su trabajo.

Cantidad que en principio debe ser entregada en moneda de curso legal, es decir, en la moneda que como circulante se dé en el momento de la prestación del servicio y de conformidad a las leyes vigentes. Esto según nuestra legislación no impide que el pago del salario sea entregado con diferente modalidad, el ejemplo más claro es por medio de cheque, y en algunos casos cuando la naturaleza del trabajo y el trabajador mismo lo acepta, es a través de moneda extranjera.

La cantidad en dinero tiene que entregarse directamente al trabajador, a menos que él mismo autorice a diversas personas a recibirlo en su nombre y representación, normalmente dichas variantes están establecidas en el reglamento interior de trabajo. Ahora bien, dicho salario debe cubrir esencialmente el trabajo realizado, es decir en sentido contrario, si el trabajador no cumple con su trabajo determinado el patrón no está obligado a cubrirlo aún cuando se haya pactado, pues la obligación radica además del pacto en que se llegue a consumir el acto, es decir que el trabajador física y materialmente cumpla su cometido.

Remunerador debe ser, entendiéndose así como la característica propia del salario de ser suficiente para cubrir las necesidades de una familia: casa, alimento, vestido, recreación cultural, etc. También se entiende como el efecto que en si mismo trae implícito, de cubrir una finalidad que deviene de una obligación.

Ningún salario puede ser inferior al mínimo, éste salario es el general o el profesional según se hable. El general lo fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, previo estudio geográfico y económico que por zonas realice, su decisión es obedecida por todos los sectores y en especial por el patronal y obrero, una vez

determinada la actividad que por ese rubro deben pagar los patrones a los trabajadores, se dice que el mínimo para cualquier trabajo no especializado lo es el general.

El salario mínimo profesional que de acuerdo a la actividad especial desempeñada, es la comisión citada quien también lo designa e inherentemente su obligatoriedad, el fundamento legal se haya en la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente los salarios contractuales son aquellos que las partes de "como un acuerdo fijan para regir su relación laboral" exista o no contrato individual o colectivo de trabajo. Es obvio que debe ser superior a los mínimos, pero buscando igual que ellos que sean remuneradores. Es real que los mínimos ni los contractuales cumplen con esa finalidad, pero sin que esto último sea motivo de nuestra tesis.

### **1.3. El Derecho Procesal del Trabajo.**

Es conveniente comenzar el desarrollo del apartado que ocupa nuestra atención, señalando la importancia que tiene el Derecho del Trabajo. Es en él donde la normatividad depositó la esencia de su contenido para normar en todos los ámbitos, las relaciones de trabajo y dedicar en su ramificación una especial al Derecho Procesal del Trabajo.

Como acertadamente lo considera Alberto Trueba Urbina al respecto de ello, señaló:

" El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre los factores de la producción. " (3)

Recordemos que el nacimiento del artículo 123 Constitucional y correlativamente a ello la Ley Federal del Trabajo descansan sobre las piedras fundamentales justicia y equilibrio entre capital y trabajo como factores de la producción.

La justicia social visto a la luz del razonamiento Trueba Urbina se expresa:

" ...no sólo tiene por planeada nivelar a los factores en la relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a la socialización de los bienes de la propiedad... El derecho del trabajo como

---

(3) TRUEBA URBINA,, Alberto. Gaceta Académica Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1975. p.67

estatuto de los trabajadores, no solo se propone alcanzar la dignidad de los obreros y obtener la parte que le corresponde de la producción para conservar el equilibrio y justicia, sino la reparación de las injusticias sociales..." (4)

Entonces los principios sobre los que descansa el derecho del trabajo son el equilibrio de los factores trabajo y capital y la justicia social para los trabajadores. Justicia que sin duda debe alcanzarse sin mermar los derechos que como tales le asisten al patrón tanto en la relación de trabajo como en la existencia de un conflicto de trabajo.

José Antonio Elías Najjar considera, respecto del Derecho Procesal del Trabajo que:

" ... como esencia el Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de Justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dichas actividades jurisdiccionales, porque

---

(4) Idem.

precisamente en función de la impartición de justicia social todas las ramas procesales se encuentran unidas por principios que son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del derecho. (5)

Es acertada la postura del jurista citado, coincidimos con su razonamiento ya que es claro que la jurisdicción del Estado se entiende presente, porque recordemos que las normas de trabajo son de índole federal y por ello se aplican en toda la República Mexicana, y fue el Congreso de la Unión el que creó la Ley que actualmente nos rige.

Sin embargo también es importante resaltar que se entiende por Derecho Procesal del Trabajo, porque contiene una serie de disposiciones legales previamente establecidas que conforman una gama de circunscripciones, que existen para el caso de la diferencia entre los factores de la producción. .Y en el caso concreto de nuestro trabajo, cuando un trabajador es despedido de su empleo y el correlativo procedimiento ordinario:

---

(5) ELIAS NAJJAR, José Antonio. Temario de Derecho Procesal del Trabajo sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 1980 s.e. México. 1980 p.l.

Además el Estado se hace presente en tanto que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de resolver dichos conflictos, en materia local dependen del Poder Ejecutivo del Distrito Federal y en Materia Federal dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ésta última a su vez depende del Poder Ejecutivo Federal, de ahí que se diga con precisión que queda en manos del Estado su aplicación.

Entonces podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo es el ejecutor del Derecho del Trabajo estrictamente hablando.

Para Eusebio Ramos, el Derecho Procesal del Trabajo es:

“... el conjunto de normas y principios que tienen por objeto la creación y funcionamiento del órgano jurisdiccional para la realización plena de la Justicia Social entre los factores de la producción capital y trabajo. (6)

De nueva cuenta los factores de la producción se hacen presentes, ambos autores son similares en sus apreciaciones para con la rama del derecho que estudiamos. Nada más que éste último integró algo interesante, la creación y funcionamiento del órgano jurisdiccional. Ciertamente el órgano jurisdiccional ya está

---

(6) RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982. p.l.

creado, pero cabe la posibilidad de crear otro si así lo requieren los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y por si fuera poco su funcionamiento también puede verse afectado siempre que lo requiera el desarrollo de la sociedad sin perder de vista los pilares sobre los que descansa.

Nosotros estamos de acuerdo con ambos maestros, ya que se refieren a los fundamentos del Derecho del Trabajo y con suma prudencia la conexión con el procesal que hoy estudiamos.

El Derecho Procesal del Trabajo como tal aparece encabezando el título catorce, capítulo I y especialmente en su artículo 685 de la Ley Laboral vigente más de darnos una definición de él, se concreta a referir a sus principios procesales.

Este proceso es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte y los principios de economía procesal, concentración y sencillez son parte también de él.

Se conoce al Derecho Procesal del Trabajo como público en tanto que, toda persona puede estar presente en el desahogo de las diligencias en tanto que la Junta respectiva no considere lo contrario, y podrán intervenir con voz las partes.

Es oral en tanto que las partes pueden hacer sus manifestaciones ante la junta respectiva verbalmente o por escrito. Es gratuito en tanto que sus servicios no le cuestan nada a las partes, y solamente se iniciará en procedimiento individual o colectivo por así solicitarlo el interesado, es decir no puede ser de oficio.

La economía, concentración y sencillez procesal, son aspectos que van tomados de la mano con los fundamentos del Derecho del Trabajo, es obvio que la aplicación del derecho por la autoridad debe ser justa, rápida y fácil cifiéndose a los preceptos legales.

#### **1.4. El Despido en Materia Laboral**

Es indispensable hablar del "despido" en esta tesis, porque es la figura que da nacimiento por así decirlo al llamado "ofrecimiento del trabajo", en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando así lo decida como defensa el patrón.

Las partes contratantes en la relación de trabajo tienen plena libertad, la del trabajador de elegir su actividad siempre cuando sea lícita, y el patrón decidir a quien o quienes necesita para el desempeño del mismo trabajo. Luego entonces, las partes con esa misma libertad que les asiste pueden crear o suprimir derechos y obligaciones.

A nuestro juicio, acertadamente Carlos Reynoso Castillo sugiere las características del despido a saber.

- a) Es una estricta facultad

b) La ruptura de un contrato o de la relación de trabajo.

c) Carácter unilateral

d) Eventualmente la existencia de una falta por parte del trabajador. (7)

La facultad de despedir existe según aduce Reynoso desde el momento mismo en que el trabajador ha comenzado a laborar, y para el trabajador se presenta como una amenaza constante y latente durante toda la relación de trabajo.

" La facultad de despedir y el despido propiamente dicho, no son la misma cosa, además de que dichos términos pueden ser considerados como la misma institución jurídica, la posibilidad de despedir existe pero ella no puede darse en el espíritu de su titular y el ejercicio de la facultad es un elemento necesario del despido individual." (8)

---

(7) REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América Latina Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1990. p. 61.

(8) Idem.

Aún cuando coincidimos con Carlos Reynoso Castillo, el nexo que difiere para separar la figura del despido con la de la facultad de despedir, nosotros pensamos que la una de la otra subsisten inherentemente por ser una consecuencia de la otra, es decir, primero se tiene la facultad de despedir que asiste al patrón y luego la ejecuta despidiendo al trabajador.

Ahora bien, la Fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, hace referencia que cuando un trabajador es despedido de su empleo puede solicitar sea reinstalado en su empleo o bien sea indemnizado con el importe de tres meses de salario. El despido de que habla este precepto se refiere a la ruptura de la relación de trabajo definitivamente, y que aunado con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, ambos le dan el mismo derecho y la facultad de elegir al trabajador lo que a sus intereses convenga.

El ánimo de la reinstalación consiste, que es voluntad propia del trabajador seguir continuando prestando sus servicios como si esa ruptura jamás se hubiese dado, es decir, seguir percibiendo normalmente su salario y prestaciones, seguir generando el derecho a la antigüedad y por supuesto la obligación de trabajar con el cuidado y esmero debido, relacionados al trabajo contratado.

El ánimo de requerir la indemnización, presupone que el trabajador ya no desea regresar a desempeñar su trabajo en ninguna condición, y si por el contrario se manifiesta tener la razón respecto del despido de que fue objeto y correlativo el pago de noventa días de salario integrado.

Conexo a esto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las causales de rescisión de la relación de trabajo. Algunos procesalistas lo conocen como despido justificado. Evidentemente el trabajador que llegare a caer en cualquiera de los quince supuestos a que se refiere dicho artículo, automáticamente le está otorgando la facultad al patrón para rescindirle su contrato o despedirlo justificadamente, es decir, romper la relación de trabajo que los unía por causa justificada y sin responsabilidad para el patrón, siempre y cuando el patrón tenga la plena seguridad de poder acreditar en un procedimiento tales circunstancias a plena satisfacción de la Autoridad del conocimiento, con la finalidad de obtener desde luego un laudo favorable para los intereses de este último.

Este apartado de la figura denominada "despido" nos es de suma importancia a nuestro trabajo, porque sin duda alguna en el laudo correspondiente se determinara si el ofrecimiento del trabajo fue de buena o mala fe y como consecuencia si el despido fue justificado o no, y de ahí el ofrecimiento del trabajo en la etapa de Demanda y Excepciones para que surta éste último sus efectos, ya que es en esta etapa de la Audiencia de Ley en donde realmente queda fijada la litis.

Nosotros pensamos que el despido justificado e injustificado se presenta tentativamente en el momento en que las partes manifiestan verbal o por escrito la terminación de la relación de trabajo, pero no es hasta en el laudo ya elevado a la categoría de cosa juzgada y ejecutoriado cuando de derecho y jurídicamente hablando se puede precisar si fue o no un despido justificado.

Por otro lado, nosotros consideramos que independientemente de que tanto en la doctrina como en la práctica al despido se le denomine justificado o injustificado, dicha denominación en el estricto sentido de la palabra pensamos que dicha denominación es incorrecta, no obstante que a lo largo de esta tesis y por costumbre que se ha llevado en la practica como en la doctrina se le seguirá denominando despido justificado o injustificado, esto en razón de que un despido sea justificado o no siempre será un despido, ya que si hablamos en un estricto sentido de la palabra se tendría que hablar de una rescisión ya sea del Contrato Individual de Trabajo o de la Relación Laboral obviamente que sea planamente justificado ante la Autoridad del conocimiento, ya que en caso contrario y en un sin número de casos reales la Autoridad determina si fue una rescisión justificada o en su caso injustificada, esto en razón de que cuando un patrón rescinde se supone que éste debe de tener incuestionablemente todos y cada uno de los elementos necesarios para rescindir la Relación de Trabajo o el Contrato Individual de Trabajo y desde luego excepcionarse y defenderse en el juicio, ya que sería totalmente absurdo que un patrón rescindiera y hecharse la carga de la prueba, sin tener la plena convicción y seguridad de que se tienen tanto como los fundamentos y elementos para así obtener un resultado favorable conforme a sus intereses en un determinado juicio.

Lo anterior obedece a que obviamente un despido y una rescisión son conceptos totalmente distintos el uno del otro, no obstante de que como ha sido mencionado con anterioridad a lo largo del presente trabajo se seguirá hablando de un despido justificado o injustificado, lo anterior se robustece con las siguientes definiciones tanto del despido como de la rescisión:

Despido.- Acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.

Rescisión.- Procedimiento dirigido a hacer ineficaz o anular un Contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extremos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores.

De una simple lectura que se realice de los conceptos anteriormente transcritos se denota que se tratan de dos conceptos totalmente diversos, ajenos autónomos y sin ninguna relación el uno con el otro, ya que el primero establece una facultad exclusiva del patrón para terminar una relación de trabajo o un Contrato Individual de Trabajo sin establecer si media causa justa o no para dicho despido y por lo que hace a la rescisión nos encontramos con que es una facultad de cualquiera de las partes que celebran un Contrato o Relación Individual de Trabajo que los obliga el uno al otro y que el mismo se rompe o deja de tener efectos por una causa imputable a cualquiera de los contratantes.

La característica de unilateralidad le corresponde única y exclusivamente al patrón. Entiéndase por éste de conformidad con los artículos 10 y

11 de la Ley Federal del Trabajo, el que ejerce actos de dirección, administración, vigilancia y fiscalización en nombre y representación del patrón, cualquiera de estas personas en que convergan una o varias de estas características, está facultado para despedir al trabajador y ejecutar el despido con todas las consecuencias legales que en su caso existan.

Finalmente la existencia eventual de una falta por parte del trabajador, esto quiere decir que la práctica viciosa a superado al derecho, los despidos del que son objeto los trabajadores normalmente no tienen un origen rescisorio, sin embargo la relación de trabajo termina de hecho y queda suspendida en tanto que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva sobre el particular.

En algunos casos donde el patrón arguye, faltas específicas del trabajador de conformidad al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para despedirlo válidamente, ellos lo hacen pues están plenamente convencidos de que la falta rescisoria se dio en la realidad y es factible comprobarla en el procedimiento ordinario.

Este debería de ser el despido que todos debemos conocer y al cual deben ceñirse todos los patrones, pues sin ánimo de defender a los trabajadores, en sentido contrario podemos denotar que "trabajador que no ha cometido falta alguna no se le debe aplicar despido alguno."

El caso es que, el despido tanto de conformidad con el Artículo 47 del ordenamiento citado como con la no aplicación de éste, es el que trataremos de ubicar con respecto al ofrecimiento del trabajo en los Capítulos III y IV de esta tesis.

### 1.5. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Antes de dar una definición como tal de la figura que ocupa nuestra atención, es pertinente referirnos a un muy breve antecedente y para el efecto aprovechamos las palabras de Miguel Borrel Navarro, a saber:

“ La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue objeto de especial preocupación, pues la justicia pronta y expedita es la mejor garantía y además un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas...

...Los conflictos de trabajo han sido calificados por la doctrina y jurisprudencia de conformidad con los dos criterios. De acuerdo al primero se dividen en individuales y colectivos, los segundos comprenden también dos tipos de conflictos uno de naturaleza jurídica y otro económica los primeros, son los que se refieren a la impartición y aplicación de las normas jurídicas vigentes con relación a actos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en lo futuro a las relaciones entre los trabajadores y los patrones.” (9)

---

(9) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo cuarta edición. Sista. México. 1970. p. 713

Entonces para la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo existen actualmente las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son las que obviamente y para efectos de nuestro trabajo, resuelven de los despidos de que son objeto los trabajadores y que por decisión de éstos últimos lo someten a su consideración.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje según Arturo Valenzuela citado por Francisco Ross Gámez en su obra titulada Derecho Procesal del Trabajo al respecto de su acepción indica :

“ ... organismo que de conformidad a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en la solución de los conflictos obrero-patronales, así como aquél organismo que participando del poder jurisdiccional, resuelve obligatoriamente con relación a las partes los conflictos jurídicos, realizando al interés que se lleva al proceso como no realizado.” (10)

Hace además una pulcra crítica del porqué no es correcta dicha terminología, argumentando circunstancias que implícitamente traen las palabras, es decir:

---

(10) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo segunda edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p.130

"...en su concepción prístina gramatical, se aparta de la concepción real de Tribunal de Trabajo, porque la palabra Junta de acuerdo con los diccionarios, implica reunión de personas para tratar un asunto, o sea, que de la idea de esporádico, lo que no está de acuerdo con los tribunales de trabajo que son organismos integrados de manera colegiada pero en forma permanente...

... el término arbitral es el más infortunado, en relación con los tribunales de trabajo, porque su connotación gramatical que de acuerdo con los diccionarios de la lengua implican acción o facultad de arbitrar, nos da la idea de que las partes someten el conflicto ante un particular o ante una institución, para que los resuelva de acuerdo a la facultad que las mismas partes quieran conferirles; sustituyendo de esa manera la función del órgano estatal jurisdiccional." (11)

Nosotros coincidimos en todo con Arturo Valenzuela, su razonamiento sobre la terminología de la Junta de Conciliación y Arbitraje da evidencia que induce al error, porque de ser como él tácitamente lo propone como tribunales de trabajo, no estaríamos en presencia de tal error.

---

(11) Idem.

El tribunal es colegiado y permanente como lo hace saber, pero además el término "arbitraje" viene aún más a confundir su verdadero objetivo como solución a los conflictos laborales, pero ceñido estrictamente a las normas de trabajo ya establecidas.

Ahora bien por otro lado los Artículos que van del 591 al 624 de la Ley Federal del Trabajo, aducen a las Juntas Federales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de sus facultades y obligaciones de las Federales de Conciliación se encuentran entre otras las siguientes: Procurar arreglos conciliatorios en los conflictos de trabajo; recibir pruebas de patrones y trabajadores en relación con actuaciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje; recibir demandas y remitirlas a la Junta Especial de la Jurisdicción correspondiente entre otras. Y en relación a las Locales de Conciliación y con respecto a sus atribuciones las consistentes en las señaladas para las Juntas Federales pero en materia local.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre otras obligaciones y facultades tienen las siguientes : Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria; conocer y resolver los conflictos a que se refiere la Fracción IV del Artículo 600; practicar la investigación y dictar las resoluciones concernientes al pago de indemnizaciones en caso de muerte o riesgo de

trabajo; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo entre otras.

Factor importante para el desempeño de nuestro trabajo, lo es que, ambas; Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje tienen que conocer y resolver de los conflictos de trabajo, nótese que no se habla si son individuales o colectivos y por interpretación se deduce ser en ambos campos.

En lo individual nos interesa referirnos al Procedimiento Ordinario a que aducen los Artículos del 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es en ellos donde se refieren a la tramitación que conlleva la presentación de un escrito inicial de demanda en la cual el trabajador presentará su demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente con el fin de que se inicie el procedimiento, una vez recibida dicha demanda se turna al pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes que concluyan las labores de la Junta. Obviamente tal situación como en muchos términos de los artículos antes precisados no cumplen cabalmente con los mismos, esto en razón de la sobre carga del trabajo con las cuales al día de hoy se enfrentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal y más aún en el Distrito Federal. Una vez hecho lo anterior la Junta Especial o el pleno dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que se recibió la demanda debería de dictar un acuerdo en el cual se señalaría una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, entre otras cosas y es en esas dos primeras etapas donde deseamos interrogar y descubrir la factibilidad de que el patrón pueda aducir ofrecimiento del trabajo ante el despido de que insiste el trabajador.

Este procedimiento nos indica como lo veremos en el capítulo tercero en la etapa de conciliación los por menores para conseguir un arreglo sin entrar al arbitraje y en su caso como medida de conclusión del juicio. Y en la etapa segunda del juicio, Demanda y Excepciones, definir si es aquí donde inicia o no el procedimiento estrictamente hablando o bien lo inició desde la etapa de conciliación.

Finalmente nos interesa referirnos a que, a nuestro juicio, el Derecho Procesal del Trabajo es aquel que contiene una parte de normas y otra de carácter procedimental, para resolver casos específicos individuales o colectivos sobre el desequilibrio de los factores de la producción.

En este orden de ideas, con lo que hemos expuesto hasta estos momentos, creemos que es suficiente lo que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero sin antes señalar que, desde un punto de vista estrictamente procesal, a dichas autoridades les converge una situación especial para la solución de los conflictos de trabajo, que deviene de una justa, verdadera y leal aplicación de las normas de trabajo estampadas en la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **APUNTE HISTÓRICO DEL DESPIDO Y DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

#### **2.1. El Artículo 123 en la Constitución de 1917.**

Cuando apareció la Constitución de 1917, con ella también lo hizo el Artículo 123, este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y la composición de la estructura política, es, quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

Las Instituciones fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo quedaron establecidas en ese artículo, los antecedentes inmediatos a la declaración de los derechos sociales de 1917, respecto al movimiento social armado y donde ya se ubicaban a los trabajadores como fuerza política y social, lo fueron las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Diversas Entidades Federativas legislaron antes del año de 1917, pero también posterior a ésta fecha lo siguieron haciendo, porque fue hasta 1929; cuando la Federación en forma exclusiva, directa y precisa legisló sobre esta materia. Anteriores a 1917 destacan los Códigos Laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914).

La reforma aducida y publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 6 de septiembre de 1929 que modificó el preámbulo del Artículo 123 y la Fracción XXIX del mismo.

En el primer caso se vuelve exclusiva para la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las Entidades Federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica. En el segundo caso, como un paso amplio de la solidaridad, se considera de utilidad pública la expedición del Seguro Social.

En este orden de ideas, fue el 23 de enero a las 22:15 horas de 1930 cuando se cerró finalmente la histórica discusión, votaron por la afirmativa 163 constituyentes, y en el caso particular que ocupa la atención de nuestro trabajo, la Fracción XXII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional específico :

" 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”.

Este precepto aduce al caso de que el patrón despida a su trabajador injustificadamente, pero como puede notarse en ningún caso le da la oportunidad al patrón de despedir al trabajador justificadamente, causales que aparecieron hasta el año de 1931 cuando se crea la primera Ley Federal del Trabajo.

Entonces podemos resumir que el Artículo 123 Constitucional, que nació con el Constituyente de Querétaro, si bien revolucionó la relación de trabajo, también es cierto que dejó en desamparo a la clase patronal por las razones ya expuestas, permitiendo a los trabajadores, que la figura de la estabilidad en el empleo les fuera entendida desde el punto de vista del patrón, como una seguridad jurídica e intocable para no ser despedidos, sin embargo cuando la figura de la rescisión o despido justificado aparece en 1931, la figura de la estabilidad en el empleo viene a tomar otros matices, es decir, ahora la parte patronal podría e inclusive a la fecha puede prescindir de los servicios de sus trabajadores cuando éstos se encuentren en los supuestos del Artículo 47 de la Ley Laboral vigente o en otras palabras, cuando el trabajador vaya en contra de la disciplina y comportamiento normal en el desempeño de su trabajo.

## **2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En el año de 1925 se empezó a relucir la idea de Federalizar la materia del trabajo, y dejar exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión la facultad de legislar, haciéndose diversos estudios al contenido de las fracciones del Artículo 123 Constitucional.

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, quien manejaba el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de diversas ramas industriales, fue pieza fundamental para precisar el alcance del Artículo 123.

En 1928 se elaboró por parte de la Secretaría de Gobernación un proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en éste, su primer artículo transitorio estableció :

"Este código comenzará a regir el primero de enero de 1929". En el mes de julio de 1929, el proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos por los señores licenciados Enrique Delhumeau, Praxcedis Balboa y Alfredo Iñarritu, que llevó el nombre de proyecto Portes Gil, que indudablemente se inspiró en el primero que ya mencionamos,..” Y continúa diciendo "...debiendo hacer resaltar que en los proyectos anteriores ya se hablaba de códigos federales sin que

hubiese operado la reforma constitucional que dejase a cargo del Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo.” (12)

El 6 de septiembre de 1929 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las reformas al Artículo 73 Fracción X, Artículo 123, Párrafo introductorio y Fracción 39 de nuestra Carta Fundamental.

A partir de ese momento el Congreso de la Unión quedó facultado para legislar en materia de trabajo.

Y fue en 1931 cuando se creó el 18 de agosto, la Ley Federal del Trabajo estando en el poder ejecutivo el ingeniero Pascual Ortiz Rubio. Contó con 685 artículos y 14 transitorios.

Esta Ley Federal del Trabajo también habló del despido y antes de entrar al articulado, transcribiremos la resolución de un amparo con respecto a esta figura.

Citado por Alberto Trueba Urbina, el amparo 873-952-1A Petrona García y Coags, fallado el 12 de agosto de 1953, por unanimidad de 4 votos señala :

---

(12) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo s.e. Seminario de Derecho del Trabajo UNAM. México. 1967. p. 133.

“ Existe diferencia entre el sostener que un trabajador ha dejado de asistir a sus labores y la defensa consiste en que ha abandonado el trabajo y si a esto se le añade que la parte patronal manifiesta que el trabajador está a disposición del demandante, no debe obligarse a aquella a probar el hecho negativo del no 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 existió el despido y la carga de la prueba debe recaer en quien fue despedido”. (13)

Desde estos momentos nos estamos percatando que aparecen de la mano la negativa del despido, el ofrecimiento del trabajo y el despido mismo, tres figuras que aún cuando significan diferente cosa, la relación que existe entre ellas es innegable.

Esta resolución al amparo citado presupone que el despido mismo lo puede originar premeditadamente el trabajador, pero también puede devenir de la intervención del patrón para concluir con la relación de trabajo. No obstante esto, y para el efecto de que el patrón no quede en estado de indefensión, se precisa como defensa y para revertir la carga de la prueba, el inclusive conocido hasta nuestros días como el ofrecimiento de trabajo.

---

(13) TRUEBA URBINA, Alberto. ob. cit. p. 592.

Distinto de la rescisión del Contrato de Trabajo, que según el mismo autor ya citado inscribe para normar el criterio sobre esto alguna causa rescisoria como la pérdida de confianza en el amparo directo 5591-51-1A Fábrica de Loza "El Anfora", S.A., fallado el 12 de agosto de 1953 por unanimidad de 4 votos y dice :

" La pérdida de la confianza como causa de terminación del contrato, debe basarse en hechos que engendren en el patrón la convicción de que el trabajador faltó al sentimiento de lealtad implícito en todo contrato de trabajo, más no en actos que constituyen motivos de rescisión, y que como tales deben apreciarse por la autoridad responsable". (14)

Esta resolución al amparo citado nos muestra que la relación de trabajo puede terminarse, pero por causas imputables al trabajador, no se limitan únicamente a la pérdida de la confianza, que se sobreentiende es la parte vital de la relación sino que puede darse por otras causas que afloran de la conducta del trabajador.

Entonces la causal rescisoria se fundamenta en el hecho de que el trabajador faltó a sus obligaciones y que presupone el derecho del patrón a hacer valer la terminación de la relación de trabajo sin causas imputables para éste último.

---

(14) Idem.

De tal consideración, es a nuestro gusto una exacta clasificación de la relación de trabajo, ya que encuadra cada una de las características de la misma, y sin dejar de tomar en cuenta la subordinación como elemento esencial al hablar sobre derechos y obligaciones. Refiérese también al salario como contraprestación, por lo cual es obvio que compartimos el dicho de Baltasar Cavazos.

El Artículo 122 de la Ley de 1931, señaló :

“ El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le pague los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada”.

Las causas a que se refiere este artículo estaban delimitadas en las Fracciones de la I a la XVI del Artículo 121, que entre otras aparecía el engaño del trabajador, faltas de probidad y honradez, disciplina, que el trabajador ocasione perjuicios materiales en el ejercicio de sus labores.

La palabra despido se comporta como una facultad que le asiste totalmente al patrón para poder prescindir "justificadamente" del servicio de sus trabajadores, siempre y cuando el trabajador haya manifestado una conducta contraria al desenvolvimiento normal de los trabajadores.

Presupone la ruptura de la relación contractual, en forma definitiva y también trae aparejado un perjuicio a los intereses del patrón, mismo que se convalidaría y se perfeccionaría a posterioridad, es decir, a futuro y que consiste en el hecho de que si el patrón lo "despidió" sin causa justa el perjuicio económico se traduce en el pago de indemnización y salarios caídos a favor del trabajador.

La indemnización es solamente un castigo pecuniario de la autoridad.

### **2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.**

A consecuencia de las múltiples interpretaciones y en su caso de las deficiencias que trajo aparejada la Ley Federal del Trabajo de 1931, se vio la necesidad de crear una nueva ley que viniera a suplirlos.

Esta ley entró en vigor en el año de 1970 y estaba compuesta por una serie de títulos, capítulos y secciones, y que en el primer caso llegaron en un total de 16, así en el título primero se definieron los principios generales, en el segundo las relaciones individuales de trabajo, en el tercero las condiciones de trabajo entre otros.

La nueva ley transcribió en esencia muchos artículos de la Ley de 1931. También es de observancia general en toda la República y rige, las relaciones comprendidas en el Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y principalmente conservar de que las normas de trabajo tienen por finalidad el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Para el efecto de nuestro trabajo, el Artículo 121 de la Ley de 1931 vino a ser lo que conocemos como Artículo 47, en ambos casos se estipularon las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, en un total de XV pero con la inserción de algunas especificaciones en las causales rescisorias que es obvio no forman parte de nuestro trabajo, pero sin embargo la citamos para su referencia, a saber :

- a) Engañar al trabajador al patrón con documentos falsos que pretendan acreditar capacidad, aptitudes que no tiene el trabajador.
- b) Incurrir el trabajador en faltas de probidad y honradez dentro del desempeño de su trabajo
- c) Cometer el trabajador dentro de sus labores perjuicios materiales en detrimento del patrimonio del patrón, etc.

La redacción del Artículo 122 correlativo del 48 de la nueva Ley Laboral daba oportunidad al trabajador de elegir ante la tentativa de un despido injustificado, que se le reinstalara o se le indemnizara por conducto del patrón, sin embargo esta indemnización y reinstalación estaría sujeta a la comprobación de que fue o no despedido el trabajador o de que el patrón acreditara la justificación de la rescisión.

Ahora bien al momento que esta redacción aparece, también de suma importancia se apareja su complemento, es decir; si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le pague los salarios vencidos que son aquellos que se dejan de percibir durante el tiempo en que dura el procedimiento desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Esta nueva ley insertaba una carga probatoria, es decir, se le impuso desde esos momentos que el patrón tendría la carga probatoria de su dicho (hablemos del despido justificado ) sopena de que independientemente de que el trabajador comprobara o no su acción, el patrón podría tenersele por no acreditado el despido o más bien la rescisión y se convertía en injustificado. Situación esta que de alguna manera le dio tranquilidad al trabajador para finalmente limitarse en muchos casos a el actuar del patrón.

Aparece de nueva cuenta como figura accesoria los salarios caídos, generados por el sólo paso del tiempo constitutivos del procedimiento en que se actuaba.

Entonces, el Artículo 47 de la nueva ley aún cuando versaba sobre la rescisión, implícitamente trae aparejado la figura del despido, es decir la facultad de patrón para poder despedir justificadamente a sus trabajadores.

Cabe señalar que la rescisión se refiere al Contrato de Trabajo, entendiéndose este último como "...cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Erróneo es el criterio bajo interpretación de que de no existir Contrato de Trabajo automáticamente tampoco existe relación de trabajo como tal. Si bien el precepto citado el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo aduce la relación de trabajo interrelacionada a ello trae el contrato de trabajo mismo. La relación lo es todo y el contrato es la particularidad, pero no obstante su inexistencia en determinados casos, esto no es motivo para presumir o dejar de aplicar las causales de rescisión o causas justificadas de despido, lo anterior atento a :

“ CONTRATO DE TRABAJO PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.- La existencia del Contrato de Trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación del servicio se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo, y por las normas que le son supletorias”.

Esta tesis apareció publicada en el apéndice de jurisprudencia laboral con el número 57, en el apéndice 1917, 1985, Quinta Parte. página 57.

Esta tesis hace reflexionar en la primera parte de la Ley nueva de 1970, y con respecto a nuestro tema, pues permite a los patrones despedir a sus trabajadores cuando se encuentren en los supuestos de una causal de rescisión que trae como consecuencia el rompimiento definitivo de la relación de trabajo en primera instancia o si se prefiere del contrato de trabajo como ya quedo señalado.

#### **2.4. Reformas y Adiciones del Año de 1980.**

La Ley Federal del Trabajo sufrió el primero de mayo de 1980 reformas y adiciones, y para no enunciar todas ellas las más sobresalientes fueron :

- a) La personalidad y comparecencia del interesado o de su representante legal en los periodos de conciliación y demanda y excepciones.
- b) Los efectos de la conciliación en la práctica, sus repercusiones.
- c) La igualdad de las partes en el proceso.
- d) La virtual desaparición de la recusación.
- e) El problema de las tachas a los testigos.
- f) El archivo del emplazamiento a huelga por no ser el titular del contrato colectivo el sindicato que emplace a huelga.
- g) La concurrencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga.
- h) Una cuestión que forma parte de las mencionadas reformas tanto por lo que hace el derecho sustantivo como al derecho adjetivo y que es la obligación que tiene el patrón de dar aviso del despido al trabajador o en su caso a la Junta, bajo

pena de considerar el despido de referencia injustificado”.

(15)

Como podemos ver de las anteriores vicisitudes, la última de ellas es la que nos interesa sobremanera. Apareció a partir de ese año, la que los procesalistas denominan “la parte final del Artículo 47” se refieren claro está, que la Ley Federal del Trabajo estimó pertinente incluir en ese precepto legal, una doble obligación del patrón :

1. Que el aviso de rescisión debía ser entregado al trabajador por conducto del patrón. Entendiéndose ser por escrito y cuyo original debería quedar en manos del propio trabajador, una vez de que se le lean y se le explique el contenido y sus alcances de dicha rescisión, con la reserva de que el patrón debía conservar para sí y para efectos posteriores un tanto donde apareciera la firma de recibido del trabajador despedido. En dicho escrito se tenían que estipular la o las causales por virtud de las cuales el trabajador era despedido justificadamente y.

---

(15) MONSALVO VALDERRAMA, Luis. "La Representación de la Reforma Laboral de 1980". Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XXXI, Septiembre-Diciembre- 1981. número 120. UNAM. México. 1981. p. 769-770.

2. En caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón tenía la obligación de hacerlo del conocimiento de la Junta competente, por escrito, con acreditación de su personalidad, y expresando por supuesto de nueva cuenta las causales en que se basó para rescindir la relación de trabajo, el domicilio donde podía ser notificado el trabajador y los efectos que por sí solo conlleva el paraprocesal.

Y sólo se entendería como despido injustificado cuando el patrón no presentara el aviso de rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedando por este sólo hecho en desamparo ante el actuar del trabajador, pues éste último simple y sencillamente y como en la realidad se da abandona su trabajo sin causa justificada y posteriormente lo hace valer como despido injustificado. Aunado a esto están las cargas probatorias que tienen las partes y que en el tercer capítulo abordaremos un poco sobre ellas.

Ahora bien, tanto en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, como con la del Primero de Mayo de 1970, la reglamentación del procedimiento laboral se hizo siguiendo los moldes tradicionales del Derecho Civil, si bien con unas variantes. Y al respecto de ello, José Antonio Vázquez Sánchez adujo :

“ ...un ilustre tratadista del Derecho del Trabajo y actualmente profesor Emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Doctor Don

Alberto Trueba Urbina, había ya sentado las bases doctrinales para una reforma procedimental de fondo desde 1941 había luchado por obtener que los Tribunales de Amparo suplieran la deficiencia de la queja en los juicios de garantías donde el trabajador o los sindicatos fueran los quejosos, si esto ocurría en el ámbito de la jurisdicción federal, no era admisible que dentro de nuestro Código Laboral subsistiera el principio de la paridad procesal que trata de equiparar en la Ley a los que son dramáticamente desiguales en la vida" (16)

Ciertamente no debe haber ninguna duda de que a quien se le debe atribuir la reforma procesal es sin duda a Alberto Trueba Urbina, pero nosotros nos atreveríamos a decir que fue en conjunción con su hijo Alberto Trueba Barrera.

Los principios rectores que formaron al nuevo procedimiento del trabajo según José Antonio Vázquez Sánchez lo son :

- a) La publicidad
- b) La gratitud
- c) La inmediatez de las partes
- d) La predominación oral
- e) La iniciación a instancia de parte
- f) La economía procesal

---

(16) VAZQUEZ SANCHEZ, José Antonio. "Análisis y Comentarios sobre la Reforma Procesal a la Ley Federal del Trabajo, del Primero de Mayo de 1980." Comunicación Laboral. Año 1/NUM4/Abril/1981. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1980. P.7.

- g) La suplencia de la deficiencia de la demanda, la inversión de la carga de la prueba, la mayor participación de los Tribunales de Trabajo, etc.". (17)

De lo anterior y para los efectos de nuestro trabajo diremos que, ya que el ofrecimiento del trabajo como figura heterocompositiva, muestra una clara relación con los principios rectores señalados, sobre todo como el relativo a la inversión de la carga de la prueba, es decir :

- a) En un primer apartado el trabajador aduce despido injustificado.

b) En un segundo apartado, el patrón demandado se excepciona argumentando que nunca ha despedido al trabajador y que tan no ha sido así que le ofrece que el trabajador se regrese o reincorpore a sus labores para que siga trabajando en los mismos términos y condiciones, incluso con las posibles mejoras salariales, como si nada de ello hubiera sucedido.

c) Y en un tercer apartado, en caso de que el trabajador insista en afirmar que fue despedido, le corresponde a él probar su dicho, la inversión de carga de la prueba.

---

(17) Idem.

Esto no quiere decir que los demás principios se les reste importancia, claro que no es así pues, por ejemplo, la inmediatez de las partes hace que al momento del ofrecimiento del trabajo, el trabajador pueda percatarse con su sola presencia y sentir si el ofrecimiento del trabajo es o no de buena fe. Esta figura a sido desvirtuada a través del tiempo, pero es innegable que siga siendo la forma más socorrida por los postulantes para normar el arbitraje en el procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Y concluye José Antonio Vázquez Sánchez diciendo :

“ Mucho tendrán que hacer los Tribunales Laborales y los abogados postulantes, para hacer efectiva en la práctica la idea del Constituyente de Querétaro de 1971, Héctor Victoria, quién clamaba que no quería que la justicia... pasara allá a lo lejos, como las estrellas, sobre las cabezas de los proletarios...”. (18)

Nosotros coincidimos de manera total con el José Antonio Vázquez Sánchez, ya que la aplicación de las leyes deben sentirse en todos y cada uno de los gobernados, para que a su vez se tenga plena seguridad que las leyes son aplicadas conforme a derecho, ésta para evitar el pensar que únicamente se mencionan o aplican teóricamente, sino que efectivamente son aplicables en la práctica y que las mismas están al alcance de cualquier gobernado que los desee accionar.

---

(18) Ídem

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **PROBLEMÁTICA DEL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ANTE LA NEGATIVA DEL DESPIDO.**

#### **3.1 La Naturaleza Jurídica del Despido.**

El Derecho Procesal del Trabajo se creó como consecuencia del nacimiento del Derecho del Trabajo, que a su vez tuvo su origen por la represión que los trabajadores tenían de sus patrones, y los Tribunales del Orden Civil no encontraban el camino que como tal, ya empezaba a contemplar el Derecho del Trabajo, la aplicación de las normas no afectaban sobre manera al capital, y si por el contrario los trabajadores seguían siendo presa fácil de los patrones e indefensos ante su poderío económico, que aunado a las incipientes normas del derecho civil, aún no se podía concebir ni siquiera el llamamiento al demandado bajo apercibimientos específicamente determinados.

Hoy en día se conoce el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas al demandado en caso de no asistir a la audiencia de Conciliación, Demanda y

Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o en caso de asistir no comparecer formalmente en la defensa de sus intereses.

Así fue evolucionando el Derecho Procesal del Trabajo y pasó por las etapas que hemos mencionado y que se dieron en el orden lógico de que hablaremos en el presente capítulo de este trabajo.

El despido según Alberto José Carro Igelmo en su obra titulada "El Despido Justo", lo define como "...la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario." (19)

A la fecha los estudiosos del Derecho Procesal del Trabajo, han coincidido en que no se rompe precisamente el contrato de trabajo sino que, se rompe la relación de trabajo, efectos de redacción que se combinan con el contenido del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte referente a la relación de trabajo, y con la segunda parte en relación al Contrato Individual, pues de entenderse como lo dispone Alberto José Carro Igelmo caeríamos en la no aceptación de que independientemente de que exista o no contrato de trabajo, puede existir una relación contractual, mejor dicho laboral.

---

(19) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Novena Edición, Pac, México, 1989 p. 45.

Respecto de ser una ruptura unilateral, nosotros nos adherimos a la postura del maestro, pues sin duda exista o no causa justificada de separación del trabajador, el patrón tiene la voluntad y he aquí la diferencia, más no la facultad de prescindir injustamente de los servicios del trabajador. Pero cualquiera que sea la forma, el fin último es la extinción de la relación de trabajo, es decir:

- a) Que el trabajador ya no trabaje en forma personal
- b) Que el trabajador ya no preste su trabajo en forma subordinada, y
- c) Que el trabajador ya no reciba un salario

Entonces nos encontramos ante dos situaciones de despido : La primera cuando exista causa justificada que así lo amerite, es decir, cuando el patrón rescinda justificadamente el contrato o relación laboral al trabajador y la segunda cuando no existe causa justificada, sin embargo en ambos casos la ruptura es inminente.

En el caso del inciso a), señalado con anterioridad la respuesta que trae aparejada el despido es obvio que el trabajador ya no continúe prestando su trabajo ni servicio en forma personal y subordinada, es decir como persona física jurídica desaparece de la esfera estructural de la relación contractual, y se extinguen

desde ese momento las obligaciones reciprocas, tanto primarias como secundarias, y así se aborda el inciso b) y c) de la tabla que antecede.

En el primer caso y para definir la naturaleza jurídica del despido, es necesario cerciorarnos de que esta figura nació del sentir de la clase obrera, correlativo a la estabilidad en el empleo, y que por consecuencia la Ley Federal del Trabajo contempla en el Artículo 47 actual, las causas de rescisión de la relación de trabajo, pero sin responsabilidad para el patrón y como lo dijera acertadamente Néstor de Buen citado por Francisco Ramírez "La rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales de ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma". (20)

En este orden de las causales que aparecen en las Fracciones I a la XV del Artículo 47 de la Ley Laboral vigente, faculta al patrón para dar por terminada la relación contractual, independientemente de que esté supeditada o no, porque ese primer acto se consumó y los efectos del Artículo 20 de la Ley citada, si están supeditados, pero tan se concluyó la relación de trabajo que en el ínter las obligaciones patronales y del trabajador ya no se llevan a cabo. Es decir, la ruptura se da en esos momentos independientemente de las consecuencias legales.

---

(20) DE BUEN LOZANO Néstor, El Despido, Pac. México, 1989,p. 46.

Para abundar sobre el particular Francisco Ramírez Fonseca dice:  
"La estabilidad no significa permanencia eterna de trabajo, con o sin derecho a ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo... Así pues, a nuestro entender, cuando el despido o más bien la rescisión es justificada o no podemos considerarlo como una excepción al principio de estabilidad". (21) Coincidimos con Francisco Ramírez Fonseca, porque como tal la conducta lesiva del trabajador en perjuicio del patrón, viene a desaparecer por así decirlo, que como mínima posibilidad su despido sea injustificado y si por el contrario le asiste el derecho al patrón para rescindir la relación contractual.

La parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a:

" El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

---

(21) RAMÍREZ FONSECA , Francisco. La prueba en el Procedimiento laboral. Segunda Edición. Publicaciones administrativas y contables. México. 1980. p.10.

La falta de aviso al trabajador o la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Por otro lado y en atención a la Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es importante destacar que el término que establece dicho precepto legal es de cinco días hábiles en el cual el patrón en caso de negativa del trabajador para recibirlo, deberá de solicitar a la junta mediante un procedimiento paraprocesal o voluntario, esto en atención a los Artículos 982 y 983 de la Ley Laboral, para que se notifique al trabajador el aviso de rescisión correspondiente en el cual se hará un pequeño resumen de lo que provoco el nacimiento de la propia rescisión, acompañándolo desde luego de la misma rescisión, así como el acreditar debidamente la personalidad con la que se ostenta y firmar el escrito de referencia en el cual se deberá de señalar el último domicilio que se tenga registrado del extrabajador.

Lo anterior obedece en que en algún tiempo existió la confusión de dicho término, esto es, que se creía que el término de cinco días eran días naturales, más sin embargo, lo anterior fue plenamente superado en la contradicción de tesis 19/92, en la cual establece que dicho término es de cinco días hábiles, ya que en caso contrario el patrón no estaría en un rango de equidad, ya que si el término fuera de cinco días naturales, fuera en realidad un término ficticio, ya que como es bien sabido las Juntas de Conciliación y Arbitraje no esta en funciones alguno o algunos de tales días.

En este orden, analizaremos en primer lugar que el despido justificado sí está fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la misma.

La Fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, indica que el patrón 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 3 meses de salario. Esta fracción entendida a contrario sensu permite despedir justificadamente al trabajador cuando relacionada a la Ley Reglamentaria y en especificado al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión que impida la continuación de la relación de trabajo, y como atinadamente lo dice Francisco Ramírez Fonseca :

"La estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo, con o sin derecho a ella, la estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo". (22)

---

(22) Ibidem p. 47

Tomando en cuenta que entonces la ley no protege al trabajador que es indeseable para el patrón, atento a que su conducta es contraria a la naturaleza de la relación de trabajo, es por ello que nosotros consideramos que la naturaleza jurídica del despido en materia de trabajo es de Derecho Público y de Derecho Privado.

De Derecho Público en tanto que, el patrón como el trabajador que hacen valer la causal de rescisión ante la autoridad jurisdiccional, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y está de ser procedente tiene su sustento y fundamento legal en los Artículos 46 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra en un plano de subordinación frente a la autoridad, pero a la vez, en un plano de coordinación con respecto a su contraparte. Y de Derecho Privado en tanto que, el patrón que ejerce la facultad de rescindir y el trabajador rescindido, ambos tienen la posibilidad de hacer valer sus derechos y excitar al órgano jurisdiccional para que de él emane la resolución que conforme a derecho corresponda.

### **3.2 Naturaleza Jurídica del Ofrecimiento del Trabajo.**

El ofrecimiento del trabajo como figura jurídica, tiene su real existencia en las condiciones de trabajo. Estas últimas son las bases sobre las cuales el patrón y trabajador convienen en llevar a cabo la relación de trabajo, y aunado a ello se encuentra la estabilidad en el empleo.

"...la definición del término condiciones de trabajo está lejos de ser clara. Para algunos las condiciones de trabajo se refieren esencialmente al ambiente físico del trabajo; para otros por el contrario, condiciones de trabajo englobaría la higiene y la seguridad, la representación de los asalariados en la empresa, la remuneración, la distribución y el tiempo del trabajo, la organización del trabajo, la carga de trabajo..., sin que existan criterios decisivos para señalar los límites o las razones por las cuales no se pueden englobar también las condiciones de vida o de transporte, la seguridad en el empleo etc." (23)

Nosotros estamos de acuerdo en parte con la anterior apreciación, porque se refiere a salario, horario, categoría, días de descanso, lugar de prestación de servicio figuras éstas en las que sí coincidimos como parte integral de las condiciones de trabajo. Pero no lo estamos en cuanto a que habla, por ejemplo, sobre capacitación y adiestramiento y seguridad en el trabajo, pues en estos casos el patrón que no de adiestramiento a su trabajador ni le de seguridad e higiene en le trabajo, ésta no es una causa inclusive para que el trabajador deje de laborar en su empleo, se abstenga o sea renuente en su desarrollo. En cambio con el salario, ningún trabajador va a trabajar a sabiendas que el patrón se va abstenerse de pagarle su salario, entonces las condiciones de trabajo a nuestro real entender, son las condiciones primarias y que no pueden dejarse de observar en el desarrollo de la relación de trabajo para su continuidad y correspondencia recíproca.

---

(23) NEFFA, Julio Cesar. Proceso de Trabajo, División de Trabajo y Nuevas Formas de Organización del trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. INET No. 20, México, 1982. p.p. 129-130.

Cabe aclarar que el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, considera que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, este se refiere a un Contrato Individual de Trabajo, sin embargo recordemos que también el Artículo 20 permite el Contrato Individual celebrado en forma verbal, es decir que entre uno y otro existe aunque son iguales por naturaleza una diferencia abismal, pues las condiciones por escrito y las que no están escritas asumen características diversas ya en un procedimiento laboral.

Cabe aclarar que el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, considera que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, este se refiere a un Contrato Individual de Trabajo, sin embargo recordemos que también el Artículo 20 permite el Contrato Individual celebrado en forma verbal, es decir que entre uno y otro existe aunque son iguales por naturaleza una diferencia abismal, pues las condiciones por escrito y las que no están escritas asumen características diversas ya en un procedimiento laboral.

Esto en virtud de que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es paternalista entre "con la clase más débil", es decir, los trabajadores, también es cierto que muchas de las ocasiones los empleados con todo el conocimiento de que el patrón, sin que esto sea una excusa, no tiene los elementos completos probatorios a que se refiere el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, dicha situación sería aniquiladora con el patrón, ya que con todo el dolo y mala fe con la que puede en ocasiones obrar un trabajador, en el sentido de "inflar la demanda" en cuanto a pedir el

pago de prestaciones que nunca se pactaron con la prestación de servicios para con el patrón, ya que siempre cuando el patrón no tiene toda la documentación necesaria y en orden debidamente actualizada, el trabajador comúnmente exagera o inventa una serie de circunstancias fuera de la realidad, esto es manifiesta tener diferente antigüedad, salario, horario y puesto entre otras cuestiones. Desde luego el patrón tiene mucha culpa en lo que a esto respecta, ya sea por ignorancia descuido exceso de confianza o simplemente su total omisión en cumplir con los requisitos que la Ley Laboral le impone para tal efecto, y todo esto cambiara de manera considerable si se tuviera una adecuada educación social así como una conciencia tanto para los patrones, como los trabajadores y muy en especial por los apoderados o representantes legales de cada parte cuando existe un juicio.

Con estas consideraciones y en complemento, el Artículo 25 del citado ordenamiento nos permite resumir que las condiciones de trabajo se reducen a : si el trabajo es por tiempo u obra determinada o tiempo indeterminado; lugar de la prestación del servicio, duración de la jornada, la forma y el monto del salario, etc.

Ahora bien, en el procedimiento ordinario laboral, el ofrecimiento del trabajo es correlativo a las condiciones de trabajo, se ofrece en muchas ocasiones solo con la intención de revertir la carga probatoria que pesa sobre el patrón o demandado, en especial el ofrecimiento del trabajo trae aparejada para su buena fe 3 circunstancias fundamentales :

- a) El salario

- b) El horario
  
- c) La categoría y,
  
- d) La antigüedad (aunque éste no sea un elemento esencial para nosotros)

Al momento del ofrecimiento, y para que tenga la categoría de revertirla, es indispensable precisar los 3 primeros puntos inmediatos anteriores, sin que sea necesario referirse a la antigüedad ni a ninguna otra circunstancia a menos de que forme parte integral y que tenga relación directa con alguno de los incisos.

Más sin embargo, el patrón para tener una mejor certeza jurídica podrá mencionar que se ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, es decir, en que insista en mencionar el puesto o categoría, salario, horario, lugar de prestación de servicios, así como mencionar que se le ofrece el trabajo al actor con todas aquellas percepciones y prestaciones originalmente pactadas, e incluso con aquellas mejoras o incrementos salariales que se pudiesen a haber dado al puesto que el actor desempeñaba, haciéndole del conocimiento a la autoridad en que no consituye aceptación o reconocimiento alguno de dicho incremento salarial.

Esta situación en contravención a lo que relata Julio César Neffa, no trae aparejadas circunstancias de capacitación, seguridad e higiene, transporte, etc. Y

en relación a lo que dijimos sobre el Artículo 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, no trae aparejada el hecho de precisar el nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón; tampoco es necesario citar la duración de la relación de trabajo; tampoco se precisa el lugar o lugares en que tenga que prestarse el trabajo, tampoco el día ni lugar de pago de salario, ni mucho menos días de vacaciones que convengan las partes.

En resumen, la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo es de orden público, puesto que, para su estudio, y discusión de procedencia y para considerarla como parte de la reversión de la prueba, le corresponde al órgano jurisdiccional esto es a la Junta de Conciliación y Arbitraje en orden de sus funciones, discernir si dicho ofrecimiento de trabajo fue de buena fe o no.

### **3.3. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

La Ley Federal del Trabajo para dirimir las controversias que se susciten entre el capital y el trabajo, partiendo de que pueden ser de naturaleza individual y colectiva ordenó una serie de procedimientos ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, a saber :

- a) El procedimiento ante las Juntas de Conciliación

- b) El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- c) Los procedimientos especiales
- d) El procedimiento de Huelga
- e) El procedimiento de ejecución
- f) El procedimiento de embargo

El inciso a, se refiere al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, sean Locales o Federales, se dirimen en conciliación las reclamaciones que no excedan del pago de tres meses de salario mínimo, pues de superar ese monto, el expediente en que se actúa será enviado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

El inciso c, se refiere a procedimientos especiales, que por su naturaleza le interesa a la justicia laboral sean tramitados rápidamente y atento a las peticiones del actor, es decir como caso concreto tenemos los conflictos colectivos de naturaleza económica donde se puede solicitar la suspensión, modificación o terminación de las condiciones de trabajo.

El inciso d, se refiere al procedimiento de huelga, es decir, se inicia con un emplazamiento a huelga para el efecto de suspender temporalmente las labores de la empresa o establecimiento, promovido por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ya sea para conseguir el equilibrio de los factores de la producción, la revisión contractual del contrato colectivo o bien para conseguir el cumplimiento de ese último. Y en el caso de no ser el titular del contrato, para conseguir la firma del mismo.

El inciso e, se refiere al procedimiento de ejecución, es aquel por virtud del cual se trata de conseguir se cumplimente en sus términos la resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y aunado a ello el procedimiento de embargo que existe para el caso de que la persona a quien se le haya condenado al pago de cantidad líquida se niegue a cubrirla, se le embarguen bienes de su propiedad que garanticen el crédito.

Una breve referencia a cada uno de los procedimientos, y que por supuesto dejamos al final el correspondiente al inciso b, que es el que nos interesa para nuestro trabajo. Es importante porque en él encontraremos precisamente la audiencia que como encabezado ocupa el tema que ahora desarrollamos, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En primer lugar, el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no

tengan una tramitación especial en esta ley, así lo dice expresamente el Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que se trata de asuntos de naturaleza jurídica.

Este procedimiento inicia con la presentación de una demanda, la cual se entiende como la serie de "...peticiones formuladas por el demandante al Tribunal para que éste emita un fallo contra el demandado". (24)

Efectivamente, las peticiones que pueden ser una sola o varias las realiza quien desea excitar al órgano jurisdiccional, se pide la intervención de quien, conforme a la Ley, en el caso que nos ocupa la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que mediante resolución definitiva, absuelva o condene al demandado, esta demanda debe formularse por escrito, y acompañarse con el número de copias como demandados haya. Los hechos son la parte segunda que inminentemente deben de ir relacionados con las peticiones.

El pleno o la Junta Especial al recibir la demanda dictará acuerdo, éste último podemos definirlo como el instrumento por virtud del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje acepta como tal la demanda y en la que acepta también citar y emplazar a las partes a una audiencia que se denomina como nuestro tema Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Nótese de que se trata de una sola audiencia, pero en ella convergen varias etapas.

---

(24) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Trillas. México, 1989, p.127.

Ordenándose en ese mismo acuerdo notificar personalmente a las partes pero con 10 días de anticipación, los cuales deberán ser hábiles, y con los apercibimientos siguientes: para el demandado tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por contestada la demanda en sentido afirmativo así como por perdido su derecho para ofrecer pruebas, en caso de no comparecer a la audiencia de ley, estando debidamente notificado.

En éste sentido, llegamos ya al punto medular de nuestro tema, ya que encontramos la audiencia citada en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que seguiremos abordando hasta concluir el procedimiento.

Esta relativamente nueva estructuración del proceso laboral, entró en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, y ha traído como consecuencia que el juicio se vea reducido, según Bermúdez Cisneros a dos audiencias en lugar de tres, nosotros pensamos en relación a ello que se trata de tres etapas más no así de audiencias aunque sí es una audiencia en tres etapas, razón de la cual lo da el propio Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere expresamente a "Etapas". Pero no siendo éste el contenido medular sigamos adelante. Se denota el fenómeno de la concentración para la resolución de los conflictos, en la práctica la reforma a resultado benéfica porque acorta la duración de los juicios laborales, y la exigencia de la ley para que las partes se presenten en forma personal a la primera audiencia, situación de suma importancia, porque el acercamiento a la conciliación de intereses equivale a la conclusión de muchos juicios.

Esta etapa de conciliación, a reserva de ampliarla en el apartado siguiente, nos conlleva a los laboristas a no restarle importancia, pues finalmente es el medio por el cual las partes en conflicto entrelazan sus intereses y ceden a la postura del contrario para evitar entrar en el arbitraje.

En la etapa de demanda y excepciones, que también hablaremos en específico de sus rasgos y características en el apartado posterior y es en ella en la que las partes definen con posterioridad a la ruptura de la conciliación, su postura frente al órgano jurisdiccional, el uno conforme a sus pretensiones y el otro conforme a sus defensas y excepciones.

Finalmente la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuya característica no menos trascendente con las otras etapas, lo es la característica del proceso oral, las partes ofrecen pruebas y también tienen el derecho si así lo desean pertinente de objetar las de su contrario. En la misma acta en que se han ofrecido las pruebas deberá dictarse el acuerdo respectivo en el que se señale día y hora para la celebración y desahogo de las pruebas que por su propia naturaleza no puedan ser desahogadas en ese momento, o bien la junta se puede reservar su acuerdo si así lo juzga conveniente.

En éste orden de ideas, veamos cada una de estas etapas en particular, y nos detendremos en relación con el Capítulo IV, en la etapa de demanda y excepciones relacionada con el ofrecimiento del trabajo.

### **3.4.El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.**

La primera parte de este artículo prevee la posibilidad de que el trabajador elija libremente la acción que desea ejercitar en contra del patrón para quien laboró. Este precepto en muchas ocasiones es mal interpretado, pues algunos consideran que se le autoriza al actor solicitar la posibilidad de demandar ambas acciones, es decir, la indemnización constitucional y la reinstalación en el trabajo en estricto sentido.

No obstante lo mencionado el párrafo anterior, cabe precisar que en la mayoría de las demandas los actores malamente ejercitan, acción principal tanto la reinstalación, así como la indemnización constitucional en la misma demanda, situación que desde luego se contrapone con lo establecido tanto por el Artículo 48 de la Ley Laboral la cual establece que el trabajador podrá solicitar 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.

En atención al contenido del artículo anterior, la ley establece una opción para que el trabajador elija una u otra de las acciones, más sin embargo, nunca establece específicamente que se puedan ejercitar conjuntamente las dos acciones que establece el Artículo en comento.

Y tan es cierto lo anterior, que también el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo determina y establece que si la Junta 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. Por lo anterior resulta ser muy trascendente que se prevenga a los trabajadores para que elijan cualquiera de las acciones permitidas por la ley, ya que desde luego esto claramente se refleja en las defensas y excepciones que el demandado tendrá que utilizar al momento de contestar la demanda, con la finalidad que quede fijada la litis sin que pueda existir confusión alguna.

La reinstalación presupone del actor la intención de que la relación de trabajo continúe y que la ruptura que alguna vez se dio, cualquiera que haya sido el origen que tuvo, nunca hubiere existido. El actor desee en primer lugar que su situación jurídica ante el patrón continúe como si nada hubiere sucedido, sin embargo la realidad frente al aspecto jurídico dista mucho.

El actor desconoce en cierta medida la intención del artículo que comentamos, porque la elección no debe ser tan solo para mostrar beneficios personales o inclusive como muchas veces se da, para mostrar las fuerzas combativas de los apoderados.

El actor en el juicio llega a perder de vista su situación de trabajador al demandar la reinstalación, ya que se transforma en un accionante con derechos

proporcionados por la Ley en comento, lo malo es que el propio trabajador no sabe que hasta que combata con su contrario, gane el juicio y quede ejecutoriada la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no será hasta ese momento en el que el actor podrá señalar sin temor a equivocarse que la norma y su elección han quedado compaginadas.

La Indemnización Constitucional desfasa a muchos trabajadores accionantes, que se limitan a ver el aspecto económico en tanto que dejan de tomar en cuenta la continuidad de la relación de trabajo, los beneficios que de ella se desprenden y la múltiple aplicabilidad a las prestaciones dejadas de generar durante el tiempo que no prestaron sus servicios, nos referimos a los trabajadores accionantes, al trabajo ofrecido ya en juicio. El importe de los tres meses de salario por concepto de la Indemnización Constitucional se diversifican aún más si el trabajador accionante además del salario que percibía como retribución a la prestación de sus servicios para el patrón, tenía a costa de este una serie de prestaciones legales o contractuales diversas a las de su salario.

Nosotros creemos que el verdadero sentir de la Indemnización Constitucional como hemos mencionado con anterioridad se ha desfasado, ya que los trabajadores ya no pelean para reivindicarse como trabajadores, como la fuerza que mueve a nuestro país, sino que entran al círculo de una cantidad determinada de dinero independientemente de la acción que se ejercite. La Indemnización Constitucional suele crecer cuando el salario ha sido factible de integrarse, recordemos que la integración del salario se da única y exclusivamente para efectos de pago de

indemnizaciones y no así en otros casos, nosotros creemos que la sola excepción sería que la partes así lo convinieran.

Nosotros no hacemos ningún esfuerzo en este trabajo para definir el Ofrecimiento del Trabajo, ni la Indemnización Constitucional a que alude el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente no lo hacemos porque nosotros creemos que hacerlo así sería tanto como para confundir en cierto grado a los trabajadores en cuanto a que la tendencia es la económica como ya lo habíamos mencionado. También parecería ser que nos contradecimos, porque alguien pudiera decir que el trabajo aceptado por parte del actor, al ofrecimiento del mismo por parte del demandado también tiene características económicas, nosotros no nos oponemos a ese razonamiento, sin embargo la característica de lo social invade aún más el hecho, es decir, el trabajador que ha optado por la Indemnización Constitucional parecería ser que antepone la característica de lo económico estrictamente hablando sobre la capacidad de seguir siendo sujeto de derechos y obligaciones laborales y así tener a nuestro muy especial punto de vista, permanencia en la asimilación de salarios y prestaciones legales.

La elección del trabajador a ser Reinstalado o solicitar la Indemnización Constitucional a provocado múltiples consecuencias, podríamos decir legales y de hecho, la primeras revisten una característica fundamentada en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el trabajador afectado esta desde este punto de vista legalmente facultado para serlo, todo ello independientemente de los antecedentes legales o no que haya del caso en concreto. Y en las segundas , es

decir, en las consecuencias de hecho, tiene un sentido fáctico, es decir, se presenta conforme a la realidad que vive una sociedad y especialmente los acontecimientos sociales, políticos y más aún económicos en México.

El segundo párrafo del Artículo que comentamos es una cuestión fundamental para que las partes puedan o no ponerse de acuerdo y terminar con el conflicto. La clase trabajadora acepta y reconoce no haber sido despedida, en correlación con el Artículo supone que en tanto no se lleven a cabo todas y cada una de las etapas procedimentales, entonces no podrá definirse ciertamente que el trabajador haya sido despedido. La sustanciación del procedimiento indica pues, el desahogo inclusive de los medios probatorios, de ahí la razón a quién la haya hecho valer y comprobado en el juicio mediante los documentos idóneos para tal circunstancia, y en este sentido la autoridad, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente es la encargada de definir a quien le asiste la razón.

La rescisión del contrato individual o de la relación de trabajo es otra figura jurídica que indica ciertamente la posibilidad que tienen tanto el trabajador como el patrón de concluir con la relación de trabajo, tratándose del patrón por causas imputables al trabajador y sin ninguna responsabilidad para el primero, y respecto del trabajador sin ninguna responsabilidad para este y por causas imputables al patrón.

Parecería ser que el segundo párrafo del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala la posibilidad primera únicamente, además impone otra carga más si quien inicio la acción es el trabajador, y solo si en el juicio

correspondiente se comprueba la responsabilidad del patrón a que este último pague al trabajador el importe de los salarios caídos que se hubiesen generado desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo correspondiente. Vemos con precisión que no se habla en ningún momento de reinstalación o del Ofrecimiento del Trabajo, ya que la primera supone una forma de revertir la carga de la prueba, es decir, de origen el patrón es quien tiene que demostrar la inexistencia del despido, en tanto que el trabajador se limita a esperar las excepciones del demandado.

Aunque con otras palabras, el ofrecimiento del trabajo son las palabras sacramentales que ayudan a compaginar las consideraciones sobre lo que contesta el demandado. Ayuda materialmente hablando a cuestionar al trabajador en juicio si es o no su deseo regresar a trabajar, es decir, aceptar que la relación de trabajo jamás estuvo rota por ninguna causa.

El Ofrecimiento del Trabajo conforme a este Artículo supone una forma de que el patrón se reivindique como tal, niega la existencia del despido y por el contrario muestra calidad del empleador cumplido y respetuoso al argumentar el ofrecimiento mismo, pero normalmente también esa figura se ha desfasado, es decir, solamente se hace con la intención de que el trabajador sostenga o se le revierta la carga de la prueba. Finalmente la figura de los salarios caídos los cuales se generan desde el despido injustificado hasta que se cumplimente el laudo correspondiente impactan de sobremanera al trabajador una prosperidad en su economía sin que se vea definitivamente establecida esa satisfacción en tanto no sea pronunciado en definitiva en juicio su ganancia.

Nosotros particularmente creemos que la redacción del Artículo que comentamos se debió así a una serie de indicativos para no limitar al trabajador siempre a solicitar una u otra, es decir, siempre solicitar la Reinstalación o la Indemnización Constitucional, pero si fuera así, tal vez la figura del ofrecimiento del trabajo sería aún más reivindicada.

### **3.5. Etapa de Conciliación.**

Como ya vimos esta primera etapa, corresponde a la audiencia de Ley que fija la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En especial la etapa de Conciliación desde un panorama general se traduce en un medio para que las partes en conflicto lo den por terminado de mutuo acuerdo. O como lo contempla la Organización Internacional del Trabajo. "Es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica". (25)

Aunado a esta figura, la mediación se considera como sinónimo, esencialmente un mismo tipo de intervención a cargo de terceros encaminada a lograr la solución voluntaria de los conflictos.

---

(25) Revista de la Organización Internacional del Trabajo. Introducción al estudio de Derecho del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo. Segunda Edición. Suiza. 1973. p.p.1-2.

Atendiendo estrictamente a su etimología, puede establecerse entre esos dos términos una distinción, según la cual, la conciliación sería una forma de intervención que se limitaría a inducir a las partes en el conflicto a debatir sus diferencias y a prestar sus propias soluciones, y la mediación en cambio entrañaría un grado mayor de intervención, pues el mediador podría proponer a las partes la forma de resolver el conflicto.

En este orden de ideas, llámese conciliación o mediación, ambas buscan la solución de conflictos, y es en materia de trabajo la forma más perfecta de participar en el acercamiento de intereses y por supuesto en la resolución de las diferencias que se presenten entre intereses en juego. Esa transacción amistosa presupone por ambas partes una colaboración tal que ayuda sobre manera a la autoridad jurisdiccional para evitar la existencia de procedimientos que pudieron haberse arreglado con la conciliación.

La organización internacional del trabajo opina al respecto que : "El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo; la flexibilidad. El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adoptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso. Es probablemente ésta la razón por la que se afirma a veces que la conciliación es un arte..." (26)

---

(26) *Ibidem* .p.2.

La conciliación forma la primera etapa de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en Conflictos Individuales y en los Colectivos en Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución. Y en este orden de ideas nos es propio señalar que trascendencia tiene esa figura con el arbitraje estrictamente hablando.

El arbitraje comienza cuando las partes al no haber llegado a ningún arreglo conciliatorio para dar por terminado el conflicto sea individual o colectivo, la Ley Federal del Trabajo obliga a las partes a continuar con el procedimiento ordinario y sujetarse entonces a la etapa siguiente; demanda y excepciones, que como veremos en el siguiente apartado, las partes actúan en el siguiente orden : La parte actora ratifica su escrito, la demandada lo contesta y cada una de ellas replican si así lo desean con respecto a lo expuesto por su contraparte. He ahí el vínculo, la audiencia no se detiene ni se suspende en materia de trabajo, excepción hecha cuando haya circunstancia legal que así lo amerite, de manera enunciativa y no limitativa las siguientes:

- a) La excepción de competencia.
- b) La nulidad o reconvencción, Artículos 762 y 878 Fracc.VII.
- c) Llamamiento a juicio de un tercero.
- d) Modificación y ampliación al escrito de demanda, etc.
- e) El enderezamiento de la demanda.
- f) La acumulación.
- g) Las excusas.

De suma importancia es la figura del árbitro que claro está también tiene facultades para conciliar a las partes que ante él someten la solución de un conflicto. El conciliador ni el arbitro son las mismas en ambos campos, es decir:

a) El conciliador debe conocer sobre manera y casi a su perfección el conflicto que se suscita entre las partes, y debe allegarlos con los propios argumentos de ellas a una solución amistosa, pero el conciliador no tiene poder para decir e imponer lo que el cree es lo justo, porque en el conflicto laboral, las partes en ningún caso le han entregado esas facultades, tan es así que si alguna de ellas considera que sus intereses se están viendo afectados desequilibradamente con respecto a la de su contraria puede elegir no aceptar ningún arreglo conciliatorio.

b) En cambio, la figura del árbitro está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo el conflicto sometido a su juicio. En conflictos de trabajo, el árbitro resuelve el conflicto conforme a su criterio, en contrario el conciliador se atiene a la opinión de las partes para cualquier acuerdo posible.

En resumen, la figura del conciliador y la del árbitro son totalmente distintas, partiendo desde el punto de su función y sus facultades de que está investido esta figura jurídica.

### 3.6. Etapa de Demanda y Excepciones.

De igual manera que la conciliación, la etapa de demanda y excepciones forma parte de la audiencia del procedimiento ordinario y lo que en ella se trata es lo establecido en el contenido del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto nos señala el cómo se desarrollará esa etapa, es decir : en primer lugar la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio y sino lo hay, el actor expondrá su demanda. Acto seguido el actor la ratificará o modificará. Y subsecuentemente el demandado procederá a dar contestación al escrito de demanda oral o por escrito.

En ese orden veamos la primera parte : Una demanda es como lo considera Cipriano Gómez Lara "...como el primer acto que abre o inicia el proceso. La demanda es el primer acto provocatorio de la función jurisdiccional, es el primer momento en que se ejercita la acción y debe de entenderse como actividad concreta del particular frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces ".

(27)

---

(27) GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil .Segunda Edición. Trillas. México .1985.p.32.

Ciertamente, sin la demanda el órgano jurisdiccional no inicia procedimiento en el caso del Derecho del Trabajo, fundamento de ello se localiza en el Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo; con la demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje se entera y está dispuesta para tramitar un procedimiento, dependiendo de las peticiones y acciones de la accionante. El trabajador que se considera despedido injustificadamente de su empleo puede a su elección ejercitar cualquiera de las acciones que le permite la Fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional ó 48 de la Ley citada. La reinstalación o la indemnización.

Pero los preceptos legales no sólo advierten esas dos hipótesis sino que, una tercera es el caso de que el trabajador se vea afectado en la relación de trabajo, es decir, que aduzca terminar la relación de trabajo por causas imputables al patrón. Aun cuando la Fracción II del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo habla sobre el particular refiriéndose entre otras cosas a "Faltas de probidad o por recibir malos tratamientos" lo cierto es que se refiere a cualquiera de los supuestos a que señalan los Artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, así es que las figuras de que habla tanto el precepto constitucional como la referida la Ley son :

- a) La reinstalación.
  
- b) La indemnización constitucional

- c) La rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Es claro que el trabajador puede elegir entre cualquiera de las acciones anteriores. La primera por supuesto trae la intención en principio del actor de continuar con la relación de trabajo, como si nada hubiera sucedido, independientemente de las modalidades que en la práctica afloran constantemente. En el caso de indemnización constitucional, el trabajador manifiesta su voluntad de la no continuación de la relación de trabajo, su conclusión es independiente de los resultados que arroje el procedimiento ordinario. Y finalmente la rescisión busca de igual manera que la acción de la indemnización rompa definitivamente la relación contractual pero por causas imputables al comportamiento, conducta o actuar del patrón o de sus representantes ante la figura del trabajador.

Cipriano Gómez Lara considera que la demanda laboral es el género para cualquier tipo de materia, y las especies para el caso de laboral. Así las cosas nosotros podemos consentir que la demanda laboral es el escrito que lleva consigo la facultad del trabajador de excitar al órgano jurisdiccional y que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el planteamiento de diversa acción procesal, sustentada en determinados hechos para conseguir de aquella la impartición de justicia al caso concreto.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano establece que la Demanda es "... la facultad concedida por el Estado para poder acudir a los tribunales de justicia

para formular pretensiones (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otros sujetos distintos de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda) el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella impresión". (28)

Por otro lado de prevención a la demanda presentada ante el Tribunal de Trabajo puede haberse hecho, atento a su contenido :

- a) incompleta
- b) imprecisa
- c) errónea

Se entiende incompleta cuando el escrito no contiene todas las prestaciones y hechos que se deriven en su caso de la acción intentada o que por la redacción de los hechos no sean coherentes con el número de las pretensiones intentadas. Es imprecisa por cuanto a que no señale en particular circunstancias de modo, tiempo, forma o lugar en que se dieron los hechos o circunstancias que orillaron en principio a la existencia de una prestación determinada y en segundo lugar a la reclamación en juicio de la misma. Lo erróneo indica una circunstancia de causa o

---

(28) Diccionario Jurídico Mexicano, Sexta Edición, Tomo I A-CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa. México. 1993.p. 889.

causas no imputables al promovente en los que falta claridad correlativa a las circunstancias en que se apoya el reclamante para fundar y reclamar sus peticiones.

En este orden de ideas, la etapa de demanda y excepciones se inicia precisamente con la ratificación de la demanda, acto que supone que la misma no tiene errores y que no está imprecisa o incompleta, sino por el contrario cuenta con todos los elementos legales y formales para una exacta apreciación de su contenido al momento de resolver. Pero cabe la posibilidad de que el trabajador modifique la demanda, en cuyo caso está facultado para hacerla en el primer uso de la voz en esta etapa, respecto esa facultad, Francisco Ross Gámez ha considerado: " La Fracción II del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se toma más inconcebible, antijurídica e injusta, si tomamos en cuenta que la audiencia en que se desarrolla la etapa, es la misma que la del ofrecimiento y admisión de pruebas, y si de suyo ya se lesionan gravemente los intereses de la parte demandada al dejarla en imposibilidad material y jurídica para poder controvertir los hechos o las nuevas y distintas acciones ejercitadas, cuanto más por lo que hace al acerbo probatorio necesario para contrarrestados". (29)

La apreciación de ésta fracción, con respecto a la modificación de la demanda, ha traído consigo una serie de interpretaciones, pero por supuesto nosotros consideramos que la más aceptada es en el sentido que independientemente que el

---

(29) ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 317.

actor modifique o no, aclare o no, precise o no su demanda, es obligación del patrón o demandado, contestar la demanda inicial y dependiendo de que si la modificación es substancial para el procedimiento, la Junta de oficio tiene la obligación de suspender el procedimiento y señalar nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, respecto a las ampliaciones, modificaciones o aclaraciones, pero en el caso de que no sean substanciales, que no tengan trascendencia en la fijación de la litis, las mismas deben de ser contestadas en el momento y no suspenderse la audiencia por esa causa.

Continuando con el orden del Artículo 878, Fracción III, una vez que el actor ratificó su demanda, el demandado tiene la obligación de contestarla, oralmente o por escrito. La contestación a la demanda es el acto por virtud del cual el patrón o demandado está obligado por la autoridad jurisdiccional a negar o aceptar los hechos en que el actor fundamenta en su demanda, entendiéndose que las evasivas o la negación pura y simple o también el no controvertir el hecho implica la aceptación del mismo.

También correlativo a los hechos, el demandado tiene que contestar las peticiones que le requiere el actor en su demanda. Esta Fracción en relación a la IV del mismo precepto, es el complemento de la contestación a la demanda, es por ello que nosotros creemos que deberían estar en una fracción, pues el demandado tiene la oportunidad de oponer defensas y excepciones con respecto a los hechos y peticiones del actor.

La contestación a la demanda, debe estar sustentada y relacionada con las facultades de quien comparece como apoderado o representante legal del demandado, es decir, quien comparece con tal carácter y lo acredita fehacientemente, le asiste el derecho de contestar en nombre y representación del demandado, y por supuesto de ser necesario la contestación a las ampliaciones y modificaciones a la demanda, aunque ya vimos, es una situación injusta para el demandado, pues en ese preciso momento de la celebración de la etapa de demanda y excepciones, hasta ahí se entera de las multicitadas ampliaciones o modificaciones.

También sobre esas modificaciones o ampliaciones tiene que oponerse de ser necesario defensas y excepciones y siguiendo el orden principal, los hechos o peticiones de aquellas que tienen que negarse o afirmarse según sea el caso.

La Fracción VI del Artículo 878 de la Ley Laboral vigente permite a las partes replicar y contrareplicar brevemente, nosotros pensamos que esta figura consiste en que, al momento de que el actor tiene conocimiento de la contestación a la demanda, puede replicar, es decir, puede hacer valer sus razonamientos lógico-jurídicos manifestando su inconformidad con la contestación misma, de igual manera el demandado al contestar la demanda y conocer la previa ratificación del actor puede hacer valer también en las mismas circunstancias sus razonamientos lógico-jurídicos en que se apoya para expresar la improcedencia de las peticiones y hechos del actor.

Una vez concluida esta etapa, continúa la de ofrecimiento y admisión de pruebas. En la etapa de demanda y excepciones que es el momento en que empieza estrictamente el arbitraje, el demandado al contestar la demanda puede aducir diversas circunstancias en contravención al despido de que dice sufrió el actor:

- a) Puede aducir inexistencia de despido, correlativo al ofrecimiento de trabajo.
- b) Puede aducir inexistencia de despido, por renuncia voluntaria.
- c) Puede aducir inexistencia de despido, por rescisión de la relación del trabajo por causas imputables al actor.
- d) Puede aducir la inexistencia de la relación laboral.

En cada uno de estos cuatro casos, el factor común es la inexistencia del despido, pero para el efecto de nuestro trabajo, nos interesa sobremanera el inherente al ofrecimiento del trabajo, situación ésta que por supuesto y aún cuando estamos en el tema de demanda y excepciones, el capítulo siguiente abordará específicamente el ofrecimiento del trabajo por parte del patrón es esta etapa.

## CUARTO CAPÍTULO.

### EN LA NEGATIVA DEL DESPIDO, MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

#### 4.1. Algunas Consideraciones Sobre la Carga de la Prueba.

El jurista Miguel Bermúdez Cisneros, considera entre otras cosas en su obra la carga de la prueba en el derecho del trabajo que ... "Una breve reseña sobre la carga de la prueba se remonta al Derecho Romano en el que se establecieron los principios sobre los que en la actualidad se rigen las legislaciones. En esa época el dicho del actor ponía sin más al agredido o demandado ante la obligatoriedad de exculparse o demostrar lo contrario. En otro periodo conocido como clásico, se ubica la figura del árbitro, función investida de amplio poder discrecional, y entre muchas facultades le asistía la de determinar a su juicio quien estaba obligado a probar, haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal. En el periodo posclásico Justiniano, se encontró una modalidad frente a la prueba directa, y lo fue la prueba contraria. En el Derecho Germánico, la carga probatoria correspondió de origen al demandado. En la Edad Media, se tomó la postura de que le correspondía probar al actor pero también con el principio de que le asignaba éste carácter al demandado

cuando se excepcionaba y de ahí que éstos postulados se convirtieran en principios rectores del Derecho Español en el año de 1256 y en el Código Civil Español de 1315, se seguían llevando los mismos postulados y de ahí a la actualidad, se desarrollo una etapa evolutiva de la teoría de la carga de la prueba. " (30)

Así iniciamos el desarrollo de éste tema, con una apreciación de Miguel Bermúdez Cisneros con respecto a la carga de la prueba en su obra del mismo título pero encajada al Derecho del Trabajo.

Es innegable que muchas de las instituciones que devienen del Derecho Civil, han sido adoptadas por el Derecho Procesal del Trabajo, aún cuando algunas de ellas han cambiado su denominación, como ejemplo tenemos lo que en materia civil se denomina jurisdicción voluntaria, figura ésta equiparable en materia de trabajo a los procedimientos paraprocesales, ésto tan sólo para nombrar alguna de ellas.

La carga de la prueba en materia civil no constituye necesariamente una obligación jurídica, no se debe de hablar de la obligación de probar, sino del interés en probar. Las partes pueden no desear probar determinado hecho, entonces encaja en ellos su voluntad de si les es propio o no ser partícipes de la carga probatoria.

---

(30) BERMUDEZ CISNERO, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1976. p.78.

Carneluti, procesalista civil, opina al respecto de ésta figura "...opina que no es criterio satisfactorio, para la distribución o reparto de la carga de la prueba, el que consiste en atribuirla a aquella de las partes a quien interese facilitarla, porque mientras el interés en la afirmación es unilateral, en el sentido de que a cada una de ellas le interesa sólo los hechos que constituyen la base de su demanda o excepción, el interés a la prueba es bilateral, en el sentido de que, una vez afirmado el hecho, cada una de las partes se halla interesada en facilitar, respecto al mismo la prueba; una a probar la existencia, otra la inexistencia." (31)

Efectivamente, la demanda le interesa al actor, y las excepciones al demandado; cada una de ellas se limita al alcance jurídico que desea con su actividad, viene a facilitar la interpretación de que a la parte que le interesa acreditar un hecho, automáticamente le interesa ofrecer pruebas e inherentemente a ello, le corresponde la carga de la prueba.

En éste orden de ideas, José Castillo Larrañaga, opina "La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez, para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas. " . (32) Esto lo debemos interpretar como que cada parte que le interese probar determinado hecho, le corresponderá también entregar los elementos probatorios al juzgador para convencerlo de que le asiste la razón, es decir, el mismo delimita la carga de la prueba.

---

(31) CASTILLO LARRANAGA, José. (et. al) Instituciones de Derecho Procesal Civil Segunda edición. Porrúa. México. 1950. p.249.

(32) *Ibidem*. p.247.

"La diferencia entre carga y obligación se funda sobre la diversa sanción que en uno u otro caso amenaza a quienes no cumplen un determinado acto: obligación existe cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica. (ejecución o pena) ; si, por el contrario la abstención, en relación con un acto determinado, hace perder solamente los efectos útiles del acto mismo, nos encontramos frente a la figura de la carga. " (33)

Pero en materia de trabajo, se sigue el principio, para determinar la carga de la prueba, que quien afirma tiene la obligación de probar, salvo que en la negativa venga implícita una afirmación, pero antes de aplicar éste principio en estricto sentido, la autoridad tiene la obligación de observar el contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. "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 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:", en este sentido en línea posterior hace una lista de los casos a que se refiere:

Entre otros casos, y para el efecto de determinar con respecto a nuestro trabajo, cuales tienen relación sobre el ofrecimiento del trabajo, es decir, las condiciones de trabajo, las fracciones que hablan sobre ella son las siguientes:

---

( 33) Idem.

- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- VII.- El contrato de trabajo.
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.
- XII.- Monto y pago de salario.

Y aún cuando no se diga, la interpretación que nosotros le atribuimos a la fracción VII es que en ella se encuentra implícita la condición de trabajo denominada categoría. Entonces podemos resumir que aún cuando exista controversia sobre los puntos que anteceden, bajo cualquier circunstancia le corresponde al patrón probar su dicho contra el del trabajador, y de ahí la carga probatoria.

Atinadamente Juan Climent Beltrán , en las conferencias dedicadas al LIII aniversario de la Ley Federal del Trabajo, considera que "La institución de la carga de la prueba va unida al principio civilista de la igualdad de las partes en el proceso , de tal manera que el que afirma está obligado a probar , y también el principio de autonomía de las partes de manera que el proceso tiene un carácter dispositivo , donde las partes tienen el impulso y el juez actúa como arbitro en su desarrollo." (34)

Pero fuera de estas circunstancias, a quién le corresponde probar, debe aplicarse entonces el principio que citamos en párrafos anteriores. Algunas modalidades sobre el particular existen en materia de jurisprudencia y de tesis e

---

(34) BELTRAN CLIMENT, Juan. Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Primera reforma para conmemorar el LIII aniversario de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación .México. 1984. p. 15.

inclusive en contradicción de tesis, que viene a mermar y a poner en duda en un momento determinado el real saber del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante esto, el interés del legislador al promulgar ese artículo lo fue con el ánimo de determinar la carga de la prueba con cargo al patrón en cada uno de los casos aludidos en la lista que antecede, y por otro lado excluir al trabajador al grado de no preocuparse de su dicho en su demanda, sea cierto o no con la seguridad de que se encuentra a la expectativa de que si el patrón prueba o no el punto controvertido.

En éste orden, la carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, según Alberto Trueba Urbina, por parte de Miguel Bermúdez Cisneros, opina que: "...la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber." (35)

Podemos resumir con todas las consideraciones anteriores, que la carga de la prueba en materia de trabajo, es en principio la que de conformidad al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto a esos presupuestos corresponde probar al demandado, y que fuera de ello bajo el principio citado en párrafos anteriores, el que afirma tiene la obligación de probar, salvo que en su negativa lleve implícita una afirmación, en cuyos casos se traduce en una necesidad de la parte para acreditar su dicho.

---

(35) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1976. p. 103.

Nosotros particularmente consideramos que en cada una de las instituciones existentes en el Derecho Procesal determina el principio de la carga de la prueba que se resume en:

- a) A quién le corresponde probar y
- b) Qué le corresponde probar.

Estas circunstancias se dan en lo formal en el desarrollo del procedimiento y en materia del fondo del asunto al momento de dictar el laudo es decir, al momento de dictar resolución.

#### **4.2. Ofrecimiento del Trabajo en la Etapa de Conciliación. La buena Fe del Ofrecimiento y la Reversión de la Carga Probatoria**

En el capítulo anterior tuvimos la oportunidad de hablar brevemente sobre el ofrecimiento del trabajo, pero en éste apartado hablaremos sobre el particular, específicamente en el momento en que el demandado lo ofrece en la etapa de conciliación.

Iniciaremos éste apartado transcribiendo una tesis de las Tribunales Colegiados de Circuito, donde por supuesto, en relación a la etapa conciliatoria, es decir el momento procesal oportuno para hacerlo.

OFRECIMIENTO DE REPOSICIÓN EN EL TRABAJO, CUANDO NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Para que se revierta la carga de la prueba, el ofrecimiento de reponer al trabajador en su empleo, por el patrón, debe hacerse en términos hábiles, esto es, en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, sin controvertir el salario, pero, además con la debida oportunidad procesal, es decir, en la primera audiencia laboral que conozca conciliatoriamente del conflicto, para demostrar la buena fe en dicho ofrecimiento. Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo directo 583/72. Matilde Barradas Vda. de Barrios. 22 de septiembre de 1972. Unanimidad de votos. Ponente M. Cal. y Mayor G.S. J. F. Séptima época volumen 45. sexta parte. p. 49.

De ésta tesis podemos sacar las siguientes consideraciones:

- 1.- Se trata de la defensa del patrón aduciendo ofrecimiento de trabajo.
- 2.- Se refiere a la reversión de la carga de la prueba.
- 3.- Se refiere a las condiciones de trabajo que venía desempeñando el trabajador.
- 4.- Habla sobre el momento procesal para ofrecer el trabajo.
- 5.- Habla sobre la formalidad de demostrar la buena fe en el ofrecimiento.

En el primero de los casos el patrón adujo que al trabajador no se le había despedido y que por tanto deseaba que la relación continuara como si nada

hubiera pasado, es decir el demandado se defiende negando el despido y ofrecerle al trabajador que se reintegre a sus labores.

En el segundo caso, la reversión de la carga de la prueba se refiere a que deducido de la negativa del despido, el ofrecimiento del trabajo implica la transmisión de la carga de la prueba, en otras palabras, el demandado niega haber despedido y a su vez le pretende con ese sólo hecho pasarle su carga probatoria al demandante, aún y cuando de origen le correspondía al patrón. La reversión de la carga viene conexas a que se delimiten las condiciones de trabajo, horario, salario, categoría y no precisamente como elemento indispensable pero si sugerido la antigüedad. Estos son los términos hábiles de que habla la tesis. El hecho de que habla de que no se controvierte el salario, en nuestros días está superado, porque sabemos que si el demandado controvierte el salario y lo prueba, el ofrecimiento de trabajo es de buena fe.

En el tercer caso, es aquél en donde el demandado hace el ofrecimiento de trabajo al actor en los mismos términos y condiciones con los cuales lo venía desempeñando, esto es referirse a circunstancias como; horario, salario, puesto, antigüedad, lugar de prestación de servicio y en fin todas y cada una de las condiciones que se venían prestando por el actor, antes del nacimiento del conflicto jurídico. Es importante destacar que el demandado tiene la obligación legal de demostrar todas las condiciones con las cuales se pactó la prestación de servicio de un trabajador o empleado, ya que en caso de no demostrar tal situación se tendría por ciertas todas las prestaciones reclamadas por el actor en el juicio, no obstante de que posiblemente tales prestaciones nunca hayan existido.

También cabe destacar que en muchas ocasiones se realizan pactos entre los trabajadores y los patrones, con el fin de favorecer a los empleados y esto se realiza otorgando prestaciones que rebasan las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y que desde luego deben de estar estipuladas ya sea en el Contrato Individual de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo.

El cuarto punto que es el de nuestro interés, se refiere a el momento procesal para ofrecer el trabajo, de ésta tesis, que tomemos en cuenta surgió en 1972, es decir, antes de la reforma procesal de 1980 y muy cercana a la expedición de la nueva Ley Federal del Trabajo, se refiere a la etapa de conciliación, se permitía al demandado ofrecer el trabajo y aún más a hacerlo precisamente en la etapa de conciliación, donde todavía no existe arbitraje, el trabajador no expone su demanda y el demandado no la ha contestado, entonces, cuál es el momento procesal para ofrecer el trabajo.

Según esta tesis, el momento oportuno es en la etapa de conciliación, cuando las partes convienen en sus intereses y allegan sus voluntades, no debemos dejar de tomar en cuenta que el ofrecimiento de trabajo no se traduce en un desistimiento, tampoco se traduce en un allanamiento ni mucho menos se refiere o equipara a un convenio. Esto obviamente lo veremos con mayor detenimiento en el apartado cuarto de éste capítulo y atendiendo a la negativa del despido algunas consideraciones particulares.

Nosotros no coincidimos con aquella tesis , porque aún cuando la apreciáramos desde dos puntos de vista, el primero que con ella preténdase terminar el conflicto definitivamente y dejando a salvo el cumplimiento de las peticiones accesorias bajo la buena fe y la segunda terminarse el conflicto por cuanto a la acción principal y accesorio primera y continuarlo por diversa prestación, traería como consecuencia muchísima inseguridad jurídica a las partes.

Y por último en el quinto caso, que se refiere a demostrar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo, radica en establecer claramente los puntos citados con anterioridad y que se identifican con los numerales 2 y 3, y muy en especial en este último, ya que si el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones con los cuales lo venía prestando el trabajador, es obvio que no existe la mala fe por parte del patrón, ya que está respetando todas las condiciones laborales con las cuales se venía prestando el servicio, desde luego el patrón se encuentra obligado a demostrar con documentos idóneos dichas condiciones tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, y con referencia a la tesis emitida por los más altos Tribunales nos permitimos comentar los siguientes aspectos:

#### EN EL PRIMER CASO:

El criterio sustentado en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo deba ser una defensa que extinga definitivamente la obligación del patrón para

responsabilizarse del supuesto despido, a nuestro juicio es totalmente errónea e inaplicable por varias consideraciones:

a. En primer lugar porque aún no se inicia en la etapa de conciliación estrictamente el arbitraje, entonces no se puede decidir sobre el fondo de él, es decir, que si la autoridad admite el convenio en estos términos sería tanto como si su acuerdo fuera de naturaleza de un laudo en el sentido de que finalmente estaría resolviendo el fondo del asunto, y entonces caeríamos en el absurdo de que la autoridad aseveraría de que el trabajador jamás fue despedido y que el demandado ofrece el trabajo de buena fe y en consecuencia se concluye el juicio.

A nuestro juicio se estaría contraviniendo el desarrollo total del procedimiento ordinario contemplado por los artículos del 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, porque si bien es cierto que el criterio sustentable es en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo es una defensa, luego entonces existiría el cuestionamiento en el sentido de que si tiene caso o no de que existiera el procedimiento ordinario, llegaríamos al absurdo de pensar que si esta es la defensa más viable y que garantiza la conclusión del procedimiento, todos los patrones la promoverían. De otra manera podría equipararse según nuestro entender a un Laudo o Resolución Ejecutoriada, porque de antemano sabemos que prosperará si usamos la defensa del ofrecimiento del trabajo en el juicio respectivo.

Si consideramos la situación real como un procedimiento, entonces caeríamos en el error de coincidir la con el procedimiento, es ilógico pensar que si el procedimiento tiende a concluir un juicio, la defensa del ofrecimiento del trabajo es

lógico que no pasa por las etapas que aquel si transita, es decir, la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas así como los alegatos. La Defensa del Ofrecimiento del Trabajo y Negativa del Despido es real que no reúne esas etapas, no se expresa en ella ninguna manifestación del actor de ratificar su demanda, tampoco se manifiesta situación alguna de dar contestación a la demanda, ni mucho menos se ofrecen pruebas o se objetan las correlativas del contrario; ni tampoco se desahoga algún medio de prueba o perfeccionamiento alguno. En resumen el ofrecimiento del trabajo no es una defensa que concluya definitivamente con el juicio ni mucho menos pero si el procedimiento estrictamente hablando a través de sus etapas procesales si es por su desenvolvimiento que puede llegarse a concluir los juicios.

Por otro lado, decimos que no se equipararía a un Laudo porque estaría resolviendo el fondo del asunto, es decir, que si se trata de una defensa procesal, entonces el ofrecimiento del trabajo sería considerado como injusto y aún más si se le equipara a un Laudo es obvio que la misma no tendría ni siquiera los elementos que debe contener un Laudo, es decir, los puntos RESULTANDOS, CONSIDERANDOS y RESOLUTIVOS. El ofrecimiento del trabajo ni siquiera tendría la naturaleza de una resolución para considerarla que concluya con el juicio.

Es cierto el razonamiento de que resultaría fuera del contexto racional, legal y jurídico el hecho de que la autoridad por el solo hecho de que el patrón utilizara como defensa el ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido, por ese sólo hecho se le tendría que absolver necesariamente, pero no es así, tan no lo es que

se tendría que ofrecer el trabajo y ya, y la autoridad absolviera al demandado del despido, nosotros creemos que no es tan fácil de considerar.

b. El convenio y el laudo así concebidos serían iguales, lo que por supuesto no puede ser factible.

Es importante señalar la naturaleza jurídica de ambas figuras jurídicas. En primer lugar, el convenio nació necesariamente de la voluntad de las partes, en él se manifiesta, queda establecido y concretizado el deseo de las partes de converger en una misma situación, modalidades que dependiendo del área tiene factibilidad de cumplimiento, en tratándose del procedimiento laboral y/o conflictos individuales y colectivos de trabajo, las limitaciones se establecen conforme a las disposiciones establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; los Tratados Internacionales, etc. El convenio no nace como necesidad de dirimir controversia alguna; tampoco nace para darle la razón jurídica a uno o a otra de las partes sino que, acerca intereses, los concilia, los allega anteponiendo como pieza medular su propia voluntad. Entonces ambas partes se encuentran en un plano de igualdad, como se dijera se encuentran en un plano de coordinación. Están en una postura de negociación individual sin necesidad de sugerir al órgano jurisdiccional su intervención para dirimir controversia alguna, por el contrario si se pide la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje es para darle validez jurídica al convenio ante ella sustanciado, elevarlo a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado y pasado ante la fe de la autoridad competente.

Resuelve una conciliación, un acuerdo de voluntades recíprocas, con efectos de evitar excitar al órgano jurisdiccional, no se limita a un procedimiento, ni tampoco un proceso jurisdiccional sino que, se traduce en una facultad de la autoridad y, una forma de concluir los conflictos de trabajo. A nuestra manera de ver, el convenio es la forma para detener la continuación o la existencia de un conflicto determinado. Que con posterioridad a ese acto se le sugiera a la parte trabajadora normalmente ejercite acción en contra de su patrón ya es una situación distinta. Normalmente los convenios que se celebran ante la autoridad y que son aprobados por esta última dejan un sentir de responsabilidad de los afectados para que eviten promover con mala fe situación posterior que incite al órgano jurisdiccional a considerar que son inválidos y sin fuerza legal los convenios en cita.

Por otro lado, los laudos como todos nosotros conocemos, son resoluciones definitivas y que ponen fin al conflicto laboral o en su caso al correlativo arbitral. El laudo no converge con el convenio, el laudo no concibe en ningún momento voluntad de las partes, por el contrario resuelve diferencias entre las voluntades; resuelve diferentes interpretaciones del ámbito legal; resuelve diferentes posiciones con respecto a la interpretación de la norma legal aplicable al caso concreto. El laudo no es potestativo, el convenio sí, el laudo es una resolución el convenio no, porque en sí mismo es un acuerdo de voluntades. En el convenio las partes se someten al acuerdo que para el efecto dicte la autoridad, en el laudo también deben someterse a sus puntos resolutiveos, sin embargo, en la mayoría de los casos debe ser coercitivo.

Todas estas diferencias hacen que ambas figuras resultan totalmente opuestas.

c. Las indemnizaciones, y pago de salarios caídos quedarían improcedentes tan sólo con el ofrecimiento del trabajo, lo que daría la respuesta a todos los demandados para excepcionarse en ese sentido, lo que también no suena razonable, porque entonces para qué se demanda las mismas.

Es obvio que el ofrecimiento del trabajo no trae implícita la absolución de las prestaciones reclamadas por el actor, esta postura vendría aún más a certificar que la figura del ofrecimiento del trabajo es a todas luces la solución mágica en los conflictos de trabajo. Todos los demandados se excepcionarían así con la certeza de que tarde o temprano saldrán absueltos. Las indemnizaciones como castigo para los patrones por algún actuar indebido sobre todo a la estabilidad en el empleo de los trabajadores perderían, así nosotros lo creemos la naturaleza de castigo, de reivindicación para la clase trabajadora. No importaría que existieran tales o cuales indemnizaciones, al fin y al cabo ninguna de ellas prosperaría de considerarlas extintas por el hecho de que el patrón ofreciera el trabajo y la hiciera valer como una defensa.

No todo tiene características deprimentes, porque el solo hecho de que el patrón ofrezca el trabajo denota a simple análisis el sentir de que la relación de trabajo que en un momento dado se rompió ahora vuelva a unirse, continuar como si nada hubiera pasado. La reivindicación de la clase trabajadora para que el trabajador siga teniendo la posibilidad de que tendrá la certeza de que su fuente de trabajo sigue a su disposición. Es motivo de sustento para su familia la existencia de un trabajo, más aún cuando esa deviene de una ruptura y ahora, reivindicada se transforma en una reconciliación de intereses opuestos, pero a la vez convergentes para un fin

determinado, interés del patrón para producir el interés del trabajador para allegarse una fuente de ingresos y convergentes en tanto que la fuente de trabajo debe subsistir.

Los salarios caídos que aún ya merma en la clase trabajadora no ser cuantificados con el salario diario integrado, también vendría a ser una modalidad ilusoria ante la posibilidad de que, la parte patronal usara como defensa precisamente el ofrecimiento del trabajo.

d. Las demás prestaciones, aguinaldo, vacaciones, salarios devengados, etc., quedarían según el primer criterio a salvo y con la buena fe del demandado de que al momento de que el trabajador regrese a sus labores las cubrirá , en otras palabras se deposita tan sólo en el buen comportamiento del patrón el que sí le cubrirá las prestaciones demandadas, lo que aún más no es del todo certero, porque si la acción principal ya no existe las prestaciones son lo menos, de ahí que podamos prever el comportamiento futuro del patrón.

La buena fe en nuestros días ha perdido terreno en el campo de la confianza, y no sólo eso sino que manifiesta una contrariedad de intereses plenamente disfrazada. Efectivamente todo mundo habla de la buena fe al momento del problema, del conflicto de trabajo y he ahí la figura del ofrecimiento del trabajo pero lo cierto es que ni es buena ni tampoco es fe, no es buena porque en la mayoría de los casos la situación legal en que se quedaría el trabajador sería deplorable y no tiene fe porque ninguna de las partes contrincantes en un juicio determinado tiene estrictamente conforme a derecho esa cualidad real y verdadera.

Ni las prestaciones minimas que le asisten a los trabajadores son respetadas, se negocia con ellas, se evita su pago, y lo que es más vergonzoso se evita su reconocimiento, la falta de documentos ha distraído la atención del verdadero sentir del Derecho del Trabajo, maquinaria de trabajadores y patronos que infringen la norma jurídica conforme a la manifestación propia de sus sentires, de sus vicisitudes en la prestación del servicio. Quién nos puede asegurar hasta con su honor, que el patrón al momento que ofrece el trabajo y el trabajador lo acepta se le pagarán a este último las prestaciones y percepciones legales y contractuales a las que tiene derecho, la restitución del trabajador en su empleo por sí sola no muestra garantía fehaciente que el patrón cumplirá con sus obligaciones.

El comportamiento futuro del patrón se desprende de su dicho solamente, si aceptáramos el ofrecimiento del trabajo, el patrón solo tendría que oponerla y no así probar nada aún y cuando legalmente está negando el acto del despido y no ofrece algo más para respaldar o probarlo ya en juicio.

Otro punto medular que nosotros alcanzamos a distinguir es el que, precisamente se traduce en que, con dicho ofrecimiento interpuesto como una defensa, el patrón extinguiría la acción principal del trabajador, nos atrevemos a decir un gran porcentaje del conjunto global de las peticiones reclamadas, en otras palabras el alma de la existencia de la acción, luego entonces cabría mencionar que caso tiene continuar si precisamente el medio de presión para el patrón lo es la de los salarios caídos. Efectivamente las menos prestaciones, las que no crecen, no sufren modificación con el tiempo, su naturaleza son los salarios caídos en contra del patrón, pero ahora con el ofrecimiento del trabajo, ya no hay respaldo para continuar adelante,

desmerece la postura del trabajador para continuar adelante si se trata de la sola deuda de prestaciones y que además ni siquiera son cuantificables con razón del salario diario integrado. En otras palabras, la acción principal y accesorios que sería el riesgo más inminente para el patrón y traducido en dinero los salarios caídos desaparecerían, las prestaciones accesorias lo menos, razonamiento lógico del patrón sería la negativa fundamental para el pago de prestaciones generadas por el trabajador inclusive los salarios devengados.

Por todas y cada una de estas razones expuestas es que, a nuestro juicio la posibilidad de que el ofrecimiento del trabajo sea una defensa se traduce en una desventaja jurídica, real de la relación de trabajo. La mala fe es inminente su existencia futura, la increíble facilidad de comportamiento nato, pulcro y revestido de veracidad es incierto, ilógico e increíble acorde al comportamiento del trabajador tan sólo de pedir su reivindicación como trabajador.

La regla general es la que hemos expuesto, pero eso no quiere decir que siempre sea así, hablamos de una verdadera relación rota por cualquier situación y en un momento determinado son factibles, pero en este campo si existen excepciones, por el contrario a todo lo expuesto y dependiendo del patrón de que se trate el hecho de que el trabajador convenga con el patrón la reinstalación y la perduración en su trabajo viene a confirmar una verdadera pero válida situación general de trabajo, situaciones que en muchos casos no se cumple.

Ahora bien existe una figura importante para tratar en todo esto, las consideraciones sobre la prescripción son precisamente relacionadas con el

comportamiento del patrón, la reinstalación supone continuidad en el trabajo y si es así no se sabe por parte del trabajador con toda seguridad si al momento en que se reincorpore a su trabajo será con las prestaciones que contractualmente se pactaran, estarán o no prescritas y mucho de ello dependerá de la situación real que tenga el patrón. Si ya están prescritas es factible que el patrón no las pague aún y cuando ya este reinstalado física y materialmente el trabajador, pero si no también la factibilidad de pago es de preguntarse de nueva cuenta, nosotros creemos que si bien la voluntad del patrón y su comportamiento ante esa situación son colaterales a los derechos de los trabajadores si influyen determinantemente inclusive porque el antecedente de haber sido emplazado y notificado a juicio son inminentes.

El patrón esta consciente de que no revela una situación legal para la omisión de pago de prestaciones y si por el contrario denota una situación de hecho, reivindica su postura de poder económico inclusive en detrimento de los intereses del trabajador que se ha reinstalado.

En resumen con todos y cada uno de estos razonamientos coincidimos en mostrar que no es factible ni de hecho ni legalmente que el ofrecimiento de trabajo se haga valer como una defensa para concluir el juicio en el que se interviene.

#### EN EL SEGUNDO CASO:

La intención de los procedimientos ordinarios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la de concluir con las diferencias o juicios que susciten en la

aplicación de las condiciones de trabajo. De aceptar el segundo caso que hemos planteado, nos podemos encontrar con varias circunstancias.

a. La Indemnización y los salarios caídos vienen tomados de la mano íntimamente, el segundo es consecuencia del primero, y si el primero no prospera el segundo tampoco, de ahí que si el demandado ofrece el trabajo de buena fe y decide que se transmita la carga probatoria en la etapa de conciliación, y con ello conseguir que desaparezcan esas figuras que por supuesto están supeditadas a la acreditación o no del despido, luego entonces se estaría haciendo nugatorio ese derecho. O en otras palabras es tanto como prejuzgar que quien tuvo la culpa de que la relación de trabajo terminara lo haya sido el trabajador, reconocería tácitamente su culpa y la aceptaría regresándose a trabajar sin que por los días en que dejó de laborar se le cubra cantidad alguna.

"En otras palabras, la indemnización constitucional no esta considerada como una figura estrictamente autónoma, es decir, depende de una acción o excepción previamente promovida. La acción promovida por supuesto por el trabajador trae aparejada dicha existencia, por el contrario de no ser así nunca hablaríamos de indemnización, reproducida como castigo o responsabilidad.

Pero tampoco puede decirse que ahí termina, porque esa acción debe ser probada en juicio, ya que si no prospera es obvio que no se tiene porque condenar a nadie, en otras palabras no se verifica la existencia de la responsabilidad patronal, con esto queremos decir que tenemos dos vertientes, a saber:

- a) La acción ejercitada por el trabajador.
- b) La carga probatoria en juicio

Si analizamos particularmente cada una de ellas, podemos decir que la acción se encuentra latente sin embargo no estará en el campo jurídico en tanto no se ejercite física y materialmente ante el órgano jurisdiccional. Así todo trabajador que se encuentre en el supuesto la podrá ejercitar ya sea la de Indemnización Constitucional por despido injustificado o por reinstalación en el puesto en que venía desempeñando su trabajo. En ambos casos la consagración del trabajador se limita a solicitar una acción que le favorece a sus intereses como trabajador y que en tanto no quede deducida no se podría hablar de si prospero o no de ahí nace también otra figura más.

1. Convenio.
2. Desistimiento.
3. Modalidades para terminar la relación de trabajo.

En el primero de los casos la Ley Federal del Trabajo como Ley secundaria del artículo 123 constitucional apartado "A" supone que mediante este tipo de figura jurídica, las partes pueden concluir con cualquier procedimiento laboral excepción hecha nosotros creemos la llamada designación de beneficiarios.

El convenio tiene únicamente como ya lo apreciamos en otras ocasiones, la limitante de que su clausulado deba ser no contrario a la moral, al

derecho ni a las buenas costumbres o si se prefiere a contrario sensu, estar acorde con esas figuras jurídicas.

Jurídicamente hablando no hay desistimiento de las acciones, porque se hablaría de que el trabajador estuviera renunciando a su derecho de continuar ejercitándolas en contra de su patrón o patrones, sería una cláusula nula y por supuesto se tendría por no puesta. Sus repercusiones en la práctica llegan tan sólo a demostrar a la autoridad que es voluntad de las partes en contienda que no desean continuar con el procedimiento y que tanto refleja su postura que inclusive se inicia con la desaparición o extinción de la acción del trabajador. En este orden de ideas podemos preguntarnos son los salarios caídos una indemnización o parte de una acción de reinstalación, sin duda son una figura accesoria que resguardada por la principal siguen su suerte, pero esto no resuelve la problemática porque si bien es cierto que sigue su curso también es cierto que son figuras que constituyen en la realidad cargas y responsabilidades pecunarias independientes, pues si no fuera así entonces la elección del patrón de pagar una u otra no se haría esperar, sin embargo es de nosotros conocido que tan son independientes la una de la otra que inclusive la una es estática pago de tres meses de salario y la otra no, es decir, es movable ya que crece con el solo transcurso del tiempo, sin hacer nugatorio que si la primera prospera la segunda automáticamente también.

La relación de trabajo en estricto sentido sólo puede terminarse por alguna de las causas previstas en la Ley, sin embargo, las partes en general aducen la voluntaria, las partes manifiestan su conformidad con sus respectivos intereses y

someten indiscutiblemente esa situación al órgano jurisdiccional, pero son ellas las que le impactan el verdadero sentir de sus intereses en el resto del clausulado.

La carga probatoria en juicio es muy importante, sabemos pues que la relación de trabajo trae implícita desde su nacimiento, desenvolvimiento hasta su conclusión una carga ya para quien recibe el trabajo personal y subordinado, ya tiene la carga de llevar documentación relativa a pago de salarios; control de asistencia; faltas de los trabajadores; contrato individual de trabajo, fecha de ingreso entre otras cosas más, luego entonces sobre el particular el trabajador sabe que su futuro procesal está en manos de la existencia de la documentación referida, todo esto viene en relación, ya que si bien es cierto que hablamos de la carga probatoria es cierto que lo hemos hecho a propósito para demostrar que el ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación es notoriamente improspera, por las razones ya expuestas.

En este orden de ideas el trabajador, de aceptarse el ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación sería tanto como si el trabajador consintiera su culpabilidad de haber concluido la relación de trabajo por causas imputables a él y claro está ejercitar una acción que ni siquiera llegó a la fase probatoria y que por ese sólo hecho reconocer tácitamente su responsabilidad ante la ruptura de la relación de trabajo.

Aquí encontramos un error garrafal, la carga probatoria es para definir quien tiene la obligación de probar que. Entonces si el trabajador es despedido realmente con el ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación se estaría sometiendo esa definitividad para demostrar el trabajador que efectivamente fue como

el lo narró en su demanda, se le estaría sometiendo a reconocer que se trata de una conciliación o aceptación forzada por la etapa procesal en la que se encuentran, si así fueran las cosas entonces porque no válidamente se ofreció en la etapa de demanda y excepciones o en la siguiente porqué preguntemos a propósito en la de conciliación.

b. Ahora bien las prestaciones accesorias a que nos referimos en el primer caso derivadas de la relación de trabajo, quedarían es éste supuesto sujetas a juicio, lo que resulta ilógico porque sería tanto como que la autoridad resolviera el fondo del asunto en un convenio y dejara vivas las vacaciones, aguinaldo, etc., y hasta en tanto no se resolviera no podía concluir el asunto, ésta modalidad ni siquiera tiene margen de posibilidad de existir porque el que puede lo más puede lo menos pero no viceversa.

Las prestaciones legales o contractuales sometidas a un procedimiento se hacen con la intención de reclamarlas porque así le asiste el derecho generado por el trabajador, pero ello no excluye que el patrón demandado refiérase a una excepción de pago o modalidad que acredite por el otro lado su improcedencia.

Como prestaciones susceptibles de reclamación, en el caso del ofrecimiento del trabajo en la etapa conciliatoria, no deberían estar sujetas a la continuación del procedimiento mismo, por el sólo hecho de que la parte demandada adujo ofrecimiento del trabajo, no es viable porque si la relación contractual continúa luego entonces, la manifestación de buena fe del patrón también debería ser extensible a las prestaciones convenidas, de ahí que nosotros sin temor a equivocarnos podríamos decir en caso factible de la existencia real y jurídica del ofrecimiento en esa

etapa que el juicio en estricto sentido concluyera definitivamente conservando las cosas como se encontraban hasta antes de la promoción de la acción.

Que más buena fe del patrón que la de reconocer la verdadera, cierta y real pago de prestaciones adeudadas al trabajador sin necesidad y así lo decimos nuevamente sin necesidad de que haya interposición de demanda alguna excitando al órgano jurisdiccional.

Porque entonces estar sometida la deducción de dichas prestaciones ante un órgano jurisdiccional si ya inclusive hubo respuesta sobre la postura del patrón ante su ofrecimiento del trabajo, ello es lo que no coincide a nuestro juicio en la figura señalada, es por todo ello que nosotros creemos la inviabilidad de que esta figura proceda como tal.

No queremos decir que no puedan estar sujetas a juicio, nosotros creemos que si en principio estamos anteponiendo la famosa buena fe luego entonces porqué no proponerla con respecto a las prestaciones pactadas, eso si demostraría una excelente fe y no sólo en la etapa de conciliación sino en la de demanda y excepciones.

Una apreciación más convincente para demostrar la impropia postura del ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación, es el hecho de que la autoridad estará resolviendo el fondo del asunto sin antes haber entrado a él. Recordemos que en materia del trabajo el laudo como resolución definitiva consta de tres partes puntos resultandos, considerandos y resolutivos, constitutivos los cuales a

la resolución hecha conforme a las normas aplicables al caso debe tener plenos efectos ante las partes y terceros. Entonces nos encontramos con el caso de que si la demanda opusiera como elemento para dar por terminado el conflicto en la etapa de conciliación, pasaría por alto la multitudada resolución, es decir, habría una combinación un poco obscura, en otras palabras la infactibilidad de resolver como un laudo pero con características de una resolución interlocutoria.

Por que la una y la otra; la una en tanto que el laudo esta deduciendo la acción principal del juicio, es decir, la del ofrecimiento del trabajo independientemente de la acción ejercitada y por la otra como resolución interlocutoria por cuanto a la de haber sido dictada como parte del desarrollo del procedimiento, eso no será factible.

Una contradicción garrafal que por supuesto jamás podría llegar a consumarse porque entonces estaríamos en la presencia de dos figuras jurídicas distintas que aún cuando ambas hayan emanado como resoluciones, por naturaleza ambas son distintas.

Por estas apreciaciones hemos considerado definitivamente la postura de considerar al ofrecimiento del trabajo sin trascendencia procesal, hecha valer en la etapa de conciliación.

#### **4.3.- Ofrecimiento del Trabajo en la Etapa de Demanda y Excepciones. La Buena Fe del Ofrecimiento y la Reversión de la Carga Probatoria**

Recordemos que el procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda. La Junta de Conciliación y Arbitraje la recibe y si no existe ninguna falla en la demanda la radica y señala audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas , ordenando al actuario notifique a las partes con un plazo de diez días hábiles anteriores a la fecha de la audiencia. Y una vez estando en ella y debidamente notificadas las partes, se inicia la audiencia señalada y en el orden de ella.

En la etapa conciliatoria se trata de que las partes de común acuerdo y sin mediar arbitraje concluyan en definitiva el juicio de que se trate.

Posterior a ella la etapa de demanda y excepciones , que es la que ocupa nuestra atención debe según el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se desahogará de la siguiente manera:

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

Presupone una última oportunidad que la autoridad les otorga a las partes para reconsiderar su actitud y señalarles la posibilidad de llegar a un arreglo amistoso. Claro está que ésta manifestación del Presidente de la Junta no tiene tal

carácter, es decir, no impide que si las partes no llegaron en ese momento a conciliarse, no lo puedan hacer con posterioridad. Ello es claro ya que aún y cuando concluye el procedimiento, las partes pueden conciliar y terminar con el conflicto.

En estos momentos en que la fracción autoriza darle en el orden a la parte actora o trabajador el uso de la palabra aún no hay vestigio de la figura del ofrecimiento del trabajo, ni de la buena o mala fe de la demandada, el actor está incierto en la contestación de su contraparte y no puede predecir si el demandado vaya a defenderse en ese orden. Entonces la fracción que comentamos podríamos afirmar que tan sólo viene a permitirle al trabajador iniciar la etapa de arbitraje ante la no conciliación de intereses y prevenir a la demandada de la continuación de la etapa procedimental.

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."

Las modificaciones o aclaraciones a la demanda las comprendemos como: las primeras refieren a cambios de fondo en la exposición de los hechos o de las prestaciones y aún más de las consideraciones de derecho con respecto a las que inicialmente tenía la demanda al momento de ser radicada y las segundas son meras precisiones sin cambiar la esencia de esas ramificaciones.

Importantes son las modificaciones y aclaraciones porque finalmente de ellas depende la movilidad y contestación de la parte demandada, situación que inclusive puede mermar en el criterio del demandado para ofrecer el trabajo y conseguir con ello que la carga de la prueba se invierta al trabajador. Pero si la ratifica, de origen la contestación tampoco variará.

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."

Nosotros creemos que al dar contestación a la demanda , el demandado debe mostrar no sólo a su contraparte , así como a la autoridad misma lo que en esencia de nuestro trabajo figura como: buena fe y ofrecimiento del trabajo, figuras estas que por supuesto deben estar ligadas íntimamente para el efecto de conseguir la inversión de la carga probatoria, veámoslo por separado:

- A. Buena fe
- B. Ofrecimiento del Trabajo.
- C. Inversión de la Carga Probatoria.

El inciso A, se refiere a la conducta que debe observar el demandado, su esencia de inculpabilidad ante la presencia de la acción de despido que se le atribuye, la negativa de la aceptación misma del despido y aún más la consolidación de su persona como honesta y cumplidora de las leyes mexicanas o en sentido contrario la negativa de la transgresión a los preceptos legales que impliquen perjuicio al trabajador y que repercutan directamente ante la relación de trabajo.

El ofrecimiento del trabajo es parte de la contestación verbal o escrita que el demandado tiene que hacer, en ella se guarda la intención de negarse a reconocer la acción principal del promovente y a su vez definir ante la autoridad un comportamiento de inculpabilidad e inclusive aunada a un sometimiento procesal y caer así en la inversión de la carga probatoria , pensemos sobre quién despidió al trabajador.

Ese comportamiento trae como resultado fatal aquella figura, la inversión de la carga probatoria , su sustento se da cuando el actor insiste en que fue despedido aún con el ofrecimiento del trabajo , La carga probatoria de origen era para el patrón , pero con dicha insistencia le tocará al trabajador, pero debe quedar totalmente claro que las reglas de la carga probatoria no se ven trastornadas por ese sólo hecho, ya que el trabajador SI ESTA EN POSIBILIDADES DE DEMOSTRAR POR

MEDIOS FEHACIENTES QUE FUE DESPEDIDO. Si la carga probatoria finalmente la tiene el trabajador y se cumple con el principio de la carga probatoria entonces no se estaría mermando ningún principio ni derecho del trabajador actuante.

Al cabo de todo este proceso, debemos compararlo con la situación que criticamos al referirnos al ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación, y contemplar que no se presentan ningún problema o irregularidad procesal a que nos referimos en el apartado 4.1. de este capítulo, y especialmente al señalar los dos casos particulares que a nuestro juicio se presentarían en caso de que el ofrecimiento del trabajo se diera en la etapa de conciliación.

Podemos asegurar que : 1. Existen medios de prueba con los que el trabajador puede demostrar , ante su insistencia de despido, que el patrón lo hizo injustificadamente. Aquí encontramos el qué y el quién. 2. La indemnización subsiste, 3. Las prestaciones accesorias también. 4. La prima de antigüedad de igual manera. 5. La buena fe del patrón la pretende hacer nugatoria el trabajador y por ello le corresponde a él demostrar esa insistencia.

En este orden de ideas es propicio hacer señalamiento a lo que opina Ramírez Fonseca Francisco." ...no quiere decir que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba ; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos , y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas

con él único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento." (36). Ciertamente la intención de la fracción V del artículo 784, es con cargo al patrón, pero bajo la figura de la buena fe , mediante el ofrecimiento del trabajo y bajo el resultando de la inversión de la carga de la prueba, es factible que está última opere y que obligue al trabajador a demostrar su dicho.

Ahora bien , la autoridad valora si el trabajo fue ofrecido de buena fe y por consecuencia le puede dar la importancia debida como para invertir la carga probatoria al trabajador, hasta el momento en que dicta su resolución definitiva . Para considerar que operó conforme al orden citado la autoridad se limita a definir si de las actuaciones el ofrecimiento del trabajo trae aparejada todas y cada una de las condiciones pactadas por las partes durante la relación de trabajo y si estas sufrieron alguna modificación o no y si alguna parte alega su existencia y otra su inexistencia, valora las pruebas que al respecto ofrecieron y finalmente determina si la carga de la prueba continuó hasta esos momentos a cargo del demandado o bien si se invirtió al trabajador.

Nosotros creemos que el ofrecimiento del trabajo tiene plenos efectos, pero con características en dos momentos distintos a saber:

- a) Hasta antes de que se dicte resolución definitiva.
- b) Una vez dictada la resolución definitiva.

---

(36) RAMÍREZ FONSECA , Francisco. Op. Cit. p. 15.

En el primer caso las partes convienen sobre las modalidades aledañas al ofrecimiento de trabajo y más que ello, la manifestación del actor para aceptar continuar trabajando en las condiciones en que lo venía haciendo.

Esta primera modalidad puede hacerse a nuestro juicio hasta antes de que se dicte resolución definitiva, en esto podríamos decir que si se equipara tan sólo a un convenio, porque de no ser así entonces dictada la resolución sólo quedaría la remembranza de la figura, misma que por su naturaleza tendrá en caos de ser improcedente acceder a la del actor y en caso de haber demandado la reinstalación el efecto obligatorio es el cumplir con dicha resolución, y es aquí donde interviene un tercer elemento que se deduce en el laudo ejecutoriado de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que fue sometida en juicio tal cuestión

Las condiciones de trabajo están determinadas por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, enunciativamente más no limitativamente, porque las partes pueden convenir en otras más. Dichas condiciones no deben ser diversas a las que alegó el trabajador en su escrito de demanda inicial, siempre y cuando en su momento lo controvierta el patrón y el lo demuestre sea cualesquiera de las condiciones. Entonces la buena fe se demuestra cuando al trabajador se le ofrece reinstalarlo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

Esencialmente podemos decir que son los medios de prueba quienes determinan la existencia del despido, sin embargo, muchísimas cosas pueden suceder

antes de que dichos medios probatorios se desahoguen en beneficio o en perjuicio del trabajador o el patrón.

Existen posturas a nuestro entender no precisas que consideran que la carga probatoria puede tener efectos nocivos para quien ofrece el medio probatorio, es decir, pensemos en el caso de un trabajador que le corresponde probar el despido ante la insistencia de que no acepta el trabajo que se le ha ofrecido y que por el contrario desea demostrar su dicho.

Por supuesto le corresponde sólo a él demostrar ello, pero si en el desahogo de las probanzas, estas tienden a ayudarlo a deducir cuestiones a su favor lo someten en su contra, luego entonces diremos con justa causa que la probanza se redujo a causarle el perjuicio, las modalidades y elementos que giran alrededor de ellas son sin duda muy variadas, ejemplo de ello es aspecto esencialmente psicológico, humano, real, factible económico entre otros refieren esencialmente para su procedencia de la prueba y consecutivamente el de su valoración al momento de dictar la resolución definitiva.

Nosotros no podemos referir con exactitud si un testigo, por ejemplo va a declarar con toda certeza a favor y en beneficio de la parte actora o demandada sino que, la situación legal deba ser que simplemente va a declarar de los hechos que le constan y que los cuales se percato, sin embargo, en muchos casos la situación es discutible, es denigrante ante la presencia de testigos falsos expofeso preparados por las partes para atestiguar en su contra, pero mucho de ello se refiere a la situación real del despido, tiene en consecuencia dos aspectos:

- a. Que realmente haya sido despedido ante la presencia de testigos.
- b. Que haya sido despedido ante la no presencia de persona alguna diversa a quien le entraño la manifestación de despido.

En el primero de los casos la situación prevalece sobre el interés, es más ni siquiera interés hay. La parte oferente tiene plena certeza que quien puede declarar de los hechos que sucedieron en tal o cual parte en perjuicio de tal o cual persona son ciertos, y tan es así que inclusive tienen la certeza de llevarlos a constituirlos en prueba testimonial ante la autoridad jurisdiccional. Esto se ve superado en cuanto que es la verdad cierta, hay elementos de convicción para el juzgador y lo que es más importante que nacieron espontáneamente, no hay duda de su existencia y es muy factible que prospere en el acto, sin embargo, eso no lo excluye que quien la manifieste sea presa fácil de los elementos externos aducidos.

Por otro lado, elemento importante es cuando si hay elementos de convicción para llegar a la verdad pero son prefabricados, lamentablemente pero cierto es el hecho de que la Ley participe en principio de dichos actos, decimos en principio porque, un testigo falso por ejemplo, es factible que pueda ser, conforme al análisis de sus declaraciones calificado como testigo falso. Todo testigo falso no siempre es aleccionado, pero si todo testigo aleccionado es falso, sin duda alguna de su declaración se deduce.

La fuerza de las partes para no verse derrotados en un juicio los orilla a idear formas de defensa de los intereses que protegen aún y si en ellos va implícita la

calificación de falsedad, extraño comportamiento pero siempre presente en mucha de las actuaciones.

Con todo esto quisimos llegar al convencimiento de que los medios de prueba sirven para demostrar tal o cual cosa pero, no siempre demuestran la verdad de los hechos ante su insuficiencia, ante su perfeccionamiento o ante su imposibilidad de presentartas, luego entonces el ofrecimiento del trabajo se torna en una arma verdadera de defensa del patrón máxime si del despido mismo se deduce que jurídica y materialmente no se dio en la práctica. O si se dio en la realidad la inexistencia de medios probatorios la deducen por infactibilidad de consumarse en la realidad.

Algunos criterios al respecto de la reinstalación sin precisar cuales son esas condiciones de trabajo entienden al trabajo como ofrecido de mala fe, es decir, que no debe controvertirse la carga probatoria emanada principalmente de la presunción de que fue el patrón quien despidió injustificadamente al trabajador, ellos suponen la necesidad de precisar con calificación debida cuales son esas condiciones ya sean contractuales o legales.

En este orden de ideas el demandado o demandados que acepten la responsabilidad de la relación de trabajo se ven obligados a señalar esas condiciones, por ejemplo deben de mencionar la categoría que el trabajador desempeñaba, el horario de labores al cual estaba sujeto y el salario diario que percibía como retribución a la prestación de sus servicios, pero si hay diversas prestaciones convenidas se tienen que hacer alusión a las mismas ofreciéndolas tal y como el oferente pretende hacerlas valer, la intención de tal ofrecimiento, norma en el trabajador el sentir de que

es el demandado a quien le interesa inicialmente controvertir la carga probatoria. Lo interesante del ofrecimiento de trabajo no radica en ofrecerlo realmente en los mismos términos y condiciones, sino saber ofrecerlo conforme a los intereses del actor o actores.

Parecería ser que es una aberración lo que transcribimos; no es coherente pensar que el ofrecimiento del trabajo esta supeditado a los intereses del actor, nosotros creemos que si es así porque si bien es cierto el demandado debe contar con todos los elementos justificativos de la existencia y modalidad de las condiciones individuales de trabajo, también es cierto que la práctica ha demostrado que en muchos casos ni siquiera el patrón sabe de tales obligaciones lo que trae aparejado por supuesto la inexistencia de los medios de prueba factibles para su comprobación, de ahí que afirmemos lo anterior.

No es lógico que los trabajadores asimilen una conducta de modificación de los hechos en perjuicio de si mismos e inclusive de la parte demandada, no significa esto una postura legal ni mucho menos aceptable en un procedimiento estrictamente hablando. En la práctica muchos trabajadores acostumbran inventar condiciones de trabajo que nunca fueron pactadas y que se debe a que ellos mismos saben que no firmaban documentación alguna que podría dar la posibilidad al demandado de controvertirlo en juicio. En los malos momentos que pasan los demandados se deben a una clara manifestación pésima de administración interna, no suplen su deficiencia legalmente si no que en muchos casos por el contrario pretenden arreglarlo pactando con el trabajador condiciones que ellos inventan pero que, lo importante no fue puesta a ratificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien si el trabajador conoce "específicamente " cuales son las condiciones de trabajo que se le ofrecen, también podría definir si lo acepta o no. Un problema más seguido en el ofrecimiento del trabajo es sin duda cuando ciertamente previo al ofrecimiento y de la acción ejercitada por el trabajador argumenta en sus hechos que fue despedido injustificadamente y es más, se encuentra en sus manos el documento comprobatorio de tal afirmación, este ejemplo lo ponemos porque tenemos que definir si afecta o no el curso normal del ofrecimiento del trabajo.

Nosotros creemos que si lo afecta, si el ofrecimiento del trabajo supeditado a que sea ofrecido o no de mala fe depende para que se califique la carga probatoria, entonces desde el momento en que el demandado despidió injustificadamente entonces se asimila que desde ese acto aún cuando al actor le ofrezcan el trabajo sabe que tienen la posibilidad de rechazarlo ante su seguridad de tener en su poder el documento de despido.

#### **4.4. Consideraciones Personales Sobre la Negativa del Despido y el Ofrecimiento del Trabajo.**

El ofrecimiento del trabajo a nuestro real y saber entender no es más que la figura jurídica que nace de la negativa del patrón para aceptar la acción principal y accesoria del trabajador pronunciada a través de su demanda, y dentro de aquella la voluntad del patrón de continuar la relación de trabajo indicando tácitamente que él no fue el culpable de que el trabajador aduzca despido injustificado.

a. El ofrecimiento del trabajo no es un Convenio:

No es un convenio en tanto que no tiene sus características: El convenio pretende concluir definitivamente con el juicio de que se trate, el ofrecimiento es una figura jurídica con efectos de liberarse de la carga probatoria. El convenio se rige mediante cláusulas que convienen y aceptan ambas partes, el ofrecimiento una de ellas busca un efecto y la otra lo respeta o busca un efecto distinto. El ofrecimiento del trabajo debe hacerse valer única y exclusivamente en la etapa de demanda y excepciones, y el convenio puede hacerse valer en cualquier parte del procedimiento, incluyendo las actuaciones posteriores a la resolución definitiva. El convenio trae implícito generalmente la obligación de pagar cantidad líquida al trabajador y el ofrecimiento del trabajo ni siquiera se refiere a ello.

El sólo ofrecimiento del trabajo no extingue definitivamente el juicio en el que se actúa, termina principalmente si es que así se acuerda, de la acción principal y accesoria, pero de las prestaciones reclamadas en cantidad líquida es necesario el pago de las mismas e inclusive convenir sobre su cumplimiento futuro. Hasta cuándo se extinguen las reclamaciones de las prestaciones, nosotros pensamos que la regla es hasta que se pagan definitivamente todas ellas y el trabajador recibe la cantidad determinada y esta conforme a lo pactado. El convenio en sí mismo ya no trae aparejadas cargas probatorias, porque las partes han convenido anteponiendo su voluntad de concluir con el conflicto, en otras palabras, la carga probatoria de las partes se sustituye por la conveniencia de los que como colitigantes se enfrentan.

El convenio por sí mismo con efectos de ofrecimiento del trabajo no trae implícito el pago de cantidad líquida a menos de que las partes así lo convengan, en la mayoría de los casos que así sucede la parte actora tanto en el caso de que haya como cantidad líquida de por medio se acepta la que el actor considere pertinente, esto para abstenerse de continuar con la acción principal.

Por supuesto cabe la posibilidad de que el convenio se refiera única y exclusivamente al ofrecimiento del trabajo y que de las demás prestaciones reclamadas existiera un desistimiento liso y llano, claro que si existen obligaciones contractuales en el convenio, es claro que sí, la principal que el demandado acepta la responsabilidad laboral es el encargado de aceptar por consecución el reinstalar al trabajador y todo aquello que trae aparejado, tal y como la reinscripción en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, el pago de las vacaciones, la respectiva prima vacacional y el aguinaldo correspondiente entre otros.

Con estas apreciaciones queremos decir que el ofrecimiento del trabajo y el convenio son figuras distintas, no tienen la misma naturaleza, el primero tuvo que nacer bajo pretensión jurisdiccional del actor y la segunda de la voluntad de ambas partes.

b. El ofrecimiento del trabajo no es un desistimiento.

El desistimiento trae aparejada la extinción de la pretensión del trabajador, tan es así que no hemos visto algún caso que determine que el patrón se desista de sus excepciones o defensas. Mientras el ofrecimiento del trabajo es una

modalidad para que el patrón permita indicarle a la Junta que su intención es continuar la relación de trabajo y consecuentemente revertir la carga de la prueba, el desistimiento es una forma extintiva de derechos y obligaciones, en el caso de la existencia de un procedimiento.

El desistimiento por sí mismo no indica a la junta la voluntad del trabajador y patrón de que la subordinación a que se sujeta el primero respecto al segundo continúe, es necesario en un momento determinado la combinación de ambas y aún más nos atrevemos pensar en una tercera que sería el reconocimiento expreso del demandado de aceptar que el trabajador regrese a su lugar de trabajo y que por consecuencia se de la doble postura esto es, deber de obediencia del trabajador con la del poder de mando del patrón.

Si hablamos de desistimiento y de ofrecimiento supone la intención de la inexistencia de la posibilidad de continuar con el procedimiento en el que se actúa, el ofrecimiento no es un desistimiento por las siguientes consideraciones:

a) Ni aún cuando el trabajador acepte el ofrecimiento realizado por el demandado, esta actitud no permite pensar en una seguridad extintiva de la acción principal.

b) El ofrecimiento hecho sin el desistimiento implica que la continuidad del procedimiento es inminente.

c) El ofrecimiento del trabajo no es un allanamiento

El allanamiento es una figura jurídica que trae aparejada la intención de quien la promueve de sujetarse a las pretensiones de la parte contraria, sujeción que implica reconocimiento de la pretensión y correlativamente el cumplimiento de la obligación que trae aparejada. El ofrecimiento de trabajo por su parte no es ni implica reconocimiento alguno en tanto se trate de prestaciones conexas con la obligación principal. El allanamiento, la parte demandada es participe directo del cumplimiento de la obligación, tratándose de un procedimiento ordinario laboral, el allanamiento se da principalmente en tratándose de las indemnizaciones.

Por otro lado es importante destacar tanto a los legisladores actuales como a los litigantes y estudiantes que hasta la fecha en la Ley Federal del Trabajo o en criterio que sustenten las Juntas de Conciliación y Arbitraje que en ninguno de los artículos que forman la Ley Federal del Trabajo, se encuentra establecido algún precepto en cual prevenga u obligue al actor en el sentido de que por una sola ocasión manifieste si acepta o no el trabajo que de buena fe realiza el demandado en un procedimiento laboral, esto en atención a que en muchas de las ocasiones un actor ejercita como acción principal la indemnización constitucional, correlativo a ello que la defensa del demandado sea la negativa del despido y el ofrecimiento de trabajo, con la finalidad de que el actor se reincorpore a sus labores como si el despido nunca hubiera existido, luego entonces en muchas de las ocasiones la parte actora es omisa en manifestar si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo, lo que conlleva en muchas ocasiones y según los intereses del propio actor en que en determinado momento y en cualquiera de las etapas del procedimiento laboral, ya sea en la etapa de demanda y excepciones o en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas el mismo en principio

ya sea que acepte el ofrecimiento de trabajo y en actuaciones posteriores manifieste que finalmente no acepta el ofrecimiento de trabajo que un principio ya había sido aceptado, esto en virtud de que supuestamente no se encuentra ofrecido de buena fe el mismo, es decir, en los mismos términos y condiciones con las cuales originalmente se había pactado en la prestación del servicio personal y subordinado hacia el patrón, o en contrario sensu, esto es que un principio el actor no acepte el ofrecimiento de trabajo y que en actuaciones posteriores, incluso en etapas diferentes de la audiencia de ley si acepte el ofrecimiento de trabajo.

Lo anterior desde luego es de vital importancia porque el ofrecimiento de trabajo realizado por el demandado y como ha quedado manifestado a lo largo del presente trabajo debe de realizarse en la etapa de demanda y excepciones, luego entonces el actor debería de manifestar en esa misma etapa si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo, ya que es en esta etapa donde realmente queda fijada la litis, etapa la cual una vez determinada las excepciones y defensas del demandado, ya no pueden cambiarse ni variarse las manifestaciones o pretensiones de cada una de las partes, ya que de lo contrario en principio no se estaría actuando con el debido respeto hacia la autoridad del conocimiento, hacia los coligantes y hacia los propios clientes esto en virtud de que se insiste una vez fijada la litis ya no se puede variar la misma.

Lo anterior es de suma importancia porque en muchos casos a los actores se les hace muy fácil en principio expresar su voluntad en el sentido de no aceptar el trabajo, en la etapa de excepciones, más sin embargo y como va transcurriendo el procedimiento y que en muchas ocasiones es hasta la etapa de ofrecimiento de admisión de pruebas, en donde las partes realmente conocen las

posibilidades de obtener éxito en un juicio, y es aquí en donde el actor cuando que el juicio no le favorece se le hace muy fácil optar por finalmente si aceptar el ofrecimiento de trabajo que desde la etapa anterior el demandado habia ofrecido, más sin embargo lo anterior resulta totalmente incongruente, ilógico y desde luego antijurídico porque finalmente en principio la litis ya fijada no puede variar, esto porque la propia autoridad no puede revocar sus propias resoluciones, esto es, si al momento de que se le ofrece el trabajo a un actor, y este es omiso en manifestar sobre la aceptación o no aceptación del ofrecimiento de trabajo, la autoridad del conocimiento debe de requerir al actor si es que compareció en dicha diligencia para que manifieste al respecto, o en su caso y si el actor no comparece a la audiencia correspondiente pero si lo hace su apoderado legal, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de otorgar un término de tres días a la parte actora con la finalidad de que manifieste si acepta o no el ofrecimiento de trabajo. En ambos casos desde luego debe de haber una manifestación por parte del actor sobre dicho aceptamiento o no, ya que al principio se trata de sus intereses, pero también es cierto que la Junta deberá de requerir al actor para que este realice sus manifestaciones correspondientes, previniéndolo en el sentido que en caso de no hacer manifestación alguna se le tendrá por inconforme o por no aceptado el ofrecimiento de trabajo y también se le tendrán por cortados los salarios que se pueden seguir generando, es decir, los salarios caídos o vencidos.

Es este orden de ideas y previamente agotado lo antes expuesto es cuando la junta, en conjunción con las partes fijan la litis, luego entonces sería una burla tanto para la autoridad como para el demandado que sea el actor no le conviene el camino que va tomando el juicio, a este se le haga muy fácil manifestar, insistimos ya fijada la litis en que finalmente si acepta el ofrecimiento de trabajo.

#### 4.5. Algunas Ejecutorias al Respecto del Ofrecimiento del Trabajo.

La siguiente ejecutoria nos indica que el ofrecimiento del trabajo para que surta los efectos deberá hacerse en la etapa de demanda y excepciones como ya quedó delimitado en el tema anterior.

" OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL ACTOR NO LO ACEPTA EN LA ETAPA CORRESPONDIENTE, NO ES VALIDO QUE CON POSTERIORIDAD SE RETRACTE DE LA NEGATIVA DEL .- Si en la etapa de demanda y excepciones, el actor se negó a aceptar el trabajo que le ofreció la parte patronal, para que lo desempeñe en los mismos términos y condiciones en que lo vino haciendo; resulta correcto el acuerdo de la Junta por el que niega la solicitud que por escrito le hace el actor durante el desahogo de pruebas aceptando el citado ofrecimiento de trabajo; pues permitir que el demandante se retracte de su negativa a aceptar el ofrecimiento de referencia, en cualquier estado de la tramitación del juicio, irían en contra del principio de equidad procesal en perjuicio de la parte demandada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 333/92. - María de la Paz Vital y Coagraviados.-  
11 de diciembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Calletano Hernández Valencia.- Secretario: Manuel Cano Mainez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Edición, Tomo XI, Abril de 1993, pág. 281.

De igual manera que la anterior, el ofrecimiento debe ser en la etapa de demanda y excepciones, debe también precisarse las condiciones en las cuales se le ofrece el trabajo al trabajador, pues ante dicha situación el trabajador estaría en posibilidad de decidir si acepta o no el ofrecimiento, por ende es indispensable precisarse las condiciones sobre las que se ofrezca en cuyo caso de no ser así el mismo se considera de mala fe.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CUANDO NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Para considerar de buena fe el ofrecimiento hecho por el patrón, de reponer al trabajador en su empleo, requisito es, que el mismo se haga en forma lisa y llana, en la etapa procesal oportuna, es decir en la audiencia de demanda y excepciones, ya que de acceder en otra etapa, dable es considerar dicho ofrecimiento es de mala fe; y también como sucedió en la especie, que dicho ofrecimiento se hizo en forma condicionada, a la presencia del trabajador a la respectiva audiencia, lo que no acaeció, por ende, ante esta situación, claro resulta afirmar, que ante la mala fe del patrón, en la especie no procedió la revisión de la carga probatoria al trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo Indirecto 332/92.- Juana Flores Fuentes.- 19 de noviembre de 1992.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Rogelio Sánchez Alcauter.- Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, Marzo de 1993, Pág. 323.

La ejecutoria nos señala expresamente que el trabajador que determinó ante la Junta su deseo de no aceptar la relación de trabajo, después lo pueda hacer, porque en ese sentido la parte demandada estaría en una inseguridad jurídica inminente.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EFECTO DE LA NEGATIVA EXPRESA DE NO ACEPTAR EL .- Cuando dentro del juicio laboral la parte demandada ofrezca el trabajo al reclamante con el propósito de que continúe la relación laboral respecto de dicho ofrecimiento la parte actora manifiesta en forma expresa que no lo acepta por ser de mala fe, la autoridad responsable no viola garantía alguna si transcurridos varios meses el reclamante solicita su reinstalación en términos del ofrecimiento efectuado y la Junta acuerda que no procede tal petición porque debe estarse a la negativa de aceptar el trabajo manifestado en la audiencia correspondiente, ya que de lo contrario se estaría en una situación de inseguridad jurídica para la parte que ofrece el trabajo, toda vez que no debe considerarse que la propuesta de empleo queda firme de manera indefinida durante la secuela del procedimiento, pues si la actora manifestó expresamente que no aceptaba la oferta de trabajo que se le hizo, debe entenderse que estuvo conforme al dejar a las resultas del juicio la procedencia de su pretensión.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo en Revisión 102/93.- Estela Villareal Hernández.- 1ª de abril de 1993.- Unanimidad de Votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cien Fuegos.- Secretario: Guillermo Cuadra Ramírez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, Julio de 1993. p. 255.

Otro caso más en el que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe , es el caso de que se realice con un salario inferior al real y que verdaderamente percibió el trabajador mientras continuaba la relación de trabajo.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE.- Cuando el patrón en el escrito de contestación a la demanda ofrece el trabajo con el salario mínimo vigente, especificando la cantidad, y en el momento de surtir efectos el ofrecimiento, o sea en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial que es cuando presenta su escrito, no hace ninguna aclaración en cuanto a tal cantidad a pesar de que para esa fecha hubiera aumentado, es de concluir que el ofrecimiento se hizo con un salario inferior al mínimo vigente al momento en que se celebró la audiencia, y por lo tanto resulta de mala fe.

Amparo Directo 3652/86.- Herminia Jiménez Solís. 22 de mayo 1987.

Unanimidad de Votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO. No existe motivo lógico, ni jurídico, para limitar al periodo conciliatorio del procedimiento laboral el ofrecimiento del trabajo que pueden formular los patrones cuando se les demanda con motivo de un despido, habida cuenta de que precisamente el único momento procesal válido para tal ofrecimiento del trabajo, lo es la audiencia de demanda y excepciones, ya que es entonces donde queda fijada la litis, de acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 147, publicada en la página 146 de la compilación 1917-1975, quinta parte. Ello es así, ya que será hasta la fijación de la litis, cuando el órgano jurisdiccional estará en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba, pues tratándose de un ofrecimiento del patrón en el que se niegue el despido y se propone al trabajador admitirlo nuevamente, en las mismas condiciones en que venía laborando, se establece una presunción de buena fe en favor del patrón, que tiene la oportunidad de manifestarse precisamente al contestar la demanda, esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, dando así oportunidad al trabajador reclamante para asegurar de inmediato la continuación de la relación laboral, más los ingresos provenientes del salario.

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

DESPIDO. NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA RENUNCIA QUE SE OPONE POR EL DEMANDADO ES UNA CIRCUNSTANCIA QUE NO INFLUYE EN LA CALIFICATIVA DE AQUELLA OFERTA. El ofrecimiento del trabajo es una manifestación de la voluntad del patrón de que continúe el vínculo laboral que debe calificarse de buena o mala fe, atendiendo únicamente a las condiciones de trabajo en que se efectúa, esto es, salario, categoría y duración de la jornada., en consecuencia, la circunstancia de que el demandado ante el despido alegado haya opuesto la renuncia del laborioso no constituye un hecho del que se pueda inferir mala fe en la oferta del trabajo, pues no tiende a cambiar las condiciones del desempeño del servicio, aunado a que constituye el ejercicio del derecho de defensa establecido en el Artículo 878, Fracc. III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6401/46. Manuel Enrique López Morales. 15 de Agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José Alfredo Gutiérrez Barba.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPROCEDENTE REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador se dice despedido injustificadamente, ejercita su acción ya sea de indemnización o

reinstalación, señalando las condiciones en que desempeñaba sus servicios y el patrón al contestar la reclamación entablada en su contra lo niega, controvirtiendo alguna de ellas, esto es, la categoría, el horario o salario y, ofrece el trabajo manifestando que lo hace " en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando", debe entenderse que al omitir precisar si se refiere a las indicadas por el actor o por él, tal actitud determina que dicha proposición no pueda estimarse de buena fe y por tanto, que no se revierta la carga probatoria.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparos directos 105/89, 3925/89, 4335/89, 6325/89, 6375/89.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO ES DE MALA FE POR HACERSE AL ACTOR REINSTALADO EN DIVERSO JUICIO.-  
Cada despido que origine un juicio debe ser analizado en forma independiente y no por la sola circunstancia de ser un segundo despido debe presumirse que es de mala fe, porque para demostrar la buena o mala fe en el ofrecimiento del trabajo se deben atender las condiciones del mismo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparos Directos 7706/88, 2156/89, 12656/88, 6146/88, 9810/88.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE.- Cuando el patrón niega el despido injustificado que le atribuye el trabajador y decide proponerle regrese a sus labores, el momento oportuno para ofrecerle la reinstalación, no es durante la etapa de conciliación, sino en la de demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio se fija la litis y el órgano laboral esta en condiciones de establecer a que parte corresponde la carga de la prueba.

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

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

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

## C O N C L U S I O N E S

**PRIMERA.** La negativa del despido no siempre trae aparejada la necesidad de ofrecer el trabajo.

**SEGUNDA.** La etapa de conciliación, reviste una mera formalidad en el procedimiento .

**TERCERA.** No existe fundamento legal que motive la procedencia del ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación.

**CUARTA.** De aceptarse que el ofrecimiento del trabajo fuera en la etapa de conciliación , la inseguridad jurídica repercutiría sobre manera en la parte actora atento al pago de indemnizaciones ,accesorios y prestaciones a que tiene derecho.

**QUINTA.** La etapa de demanda y excepciones reviste en estricto sentido la iniciación del arbitraje y con ello ser la etapa correspondiente para hacer valer el ofrecimiento del trabajo.

**SEXTA.** El ofrecimiento del trabajo no es un allanamiento, no es un convenio ni tampoco es un desistimiento frente a la acción principal del trabajador.

**SÉPTIMA.** La buena fe del ofrecimiento del trabajo se da atento a hacerlo en los mismos términos y condiciones en real y verdaderamente lo venia desempeñando el trabajador.

## B I B L I O G R A F Í A

ALCALA -ZAMORA Y CASTILLO. ,Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa.  
Segunda Edición Textos Universitarios. Universidad Nacional Autónoma de México.  
México . 1970.

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Revista  
de Derecho. España. 1974.

CLIMENT BELTRAN. Juan B. Reformas a la Ley Federal del Trabajo Talleres Gráficos  
de la Nación. México. 1985.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo  
Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1976.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo Segunda Edición.  
Trillas. México. 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido Tercera Edición. Trillas. México.  
1984.

CASTILLO LARRAÑAGA, José (et.al ). Instituciones de Derecho Procesal Civil  
Segunda Edición. México. 1950.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II Cuarta edición. Porrúa. México. 1985.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Apuntes de Derecho Procesal Civil. Trillas. México, 1985.

LARA SAENZ, Leoncio. (et.al.) Cuestiones laborales s.e. México. 1984.

NEFFA, Julio Cesar. Proceso de Trabajo, División y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuaderno. México.1982.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. La solución de los conflictos laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1985.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido Novena edición. Pac. México. 1989.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral Segunda Edición. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1980.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. La Noción del Despido Individual Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones Jurídicas. México . 1990.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1989.

SIDAURI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1945.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Tercera Edición. Porrúa. México. 1986.

## L E G I S L A C I Ó N

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Trillas. México. 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y J.T.B. (et.al.)  
Septuagésima edición. Porrúa. México. 1996.

## O T R A S F U E N T E S

COMUNICACIÓN LABORAL. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Año 1 No. 4  
Abril/1981. México, 1980.

CONFERENCIAS. CLIMENT BELTRAN, Juan. B. (et. al.) Talleres Gráficos de la  
Nación. México. 1984.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Sexta edición. Tomo I Porrúa Universidad Nacional Autónoma de México. I.I.S. México. 1993.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Informe de labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Tesis y jurisprudencia laboral) México. 1993.

MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1987. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1987.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Suiza. 1974.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'V. B.' with a small '8' above the 'B'. The signature is stylized and somewhat abstract, with a large, sweeping stroke extending to the right.