



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**“OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL, SUS
CONSECUENCIAS Y FALTA DE REGULACIÓN
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUZ ALEJANDRA BEDOLLA SÁNCHEZ**



LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA



CD. UNIVERSITARIA

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser una gran e inigualable Institución educativa y que me dio la oportunidad de pertenecer a ella y formarme como profesionista.

A mis Padres Santa e Ismael, por darme la vida, por brindarme el amor más sincero que puede existir y por enseñarme el camino y los valores para ser una mejor persona cada día, es de Ustedes este logro, gracias, por que con su esfuerzo y dedicación constante hicieron de mi la mujer y profesionista que soy. LOS AMO Y RESPETO.

A mi hermana Erika, por ser mi guía profesional, mi amiga excepcional y una excelente compañera de trabajo, gracias por tu amor, compañía y apoyo incondicional en todos los sentidos.

A mi hermana Mónica, gracias por el cariño y el apoyo que me brindas, y por darme una de las mayores alegrías en mi vida y una razón para seguir viviendo.

Al Licenciado Luis Monsalvo Valderrama, por brindarme su invaluable apoyo, dirección, enseñanza y dedicación para la elaboración del presente trabajo.

A Trini e Hilda, amigas incondicionales, gracias por la amistad tan hermosa y sincera, los momentos inolvidables y el apoyo y aliento que siempre me han brindado, y deseo que cada día que pase nos una aún mas para seguir creciendo juntas.

A todas las personas queridas y de mi familia que han estado siempre cerca de mí, y que de manera directa o indirecta se encuentran ligadas a este esfuerzo.

Con cariño y amor a Juan Francisco quien llegó a mi vida dándome su sinceridad, compañía y el amor necesario para seguir creyendo en mí misma, demostrándome que nunca perdí la capacidad de amar y ser amada, y con quien espero sigamos compartiendo nuestras vidas y me siga robando sonrisas como hasta ahora.

A mis más sinceros amigos que hicieron placenteros mis días de estudiante, y que hasta hoy cuento con su amistad, compañía y sus sonrisas; así como a aquellas personas especiales que en algún momento creyeron en mí, dándome su apoyo, su amor y momentos de inmensa alegría y que por la adversidad hoy no están a mi lado.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, SUS
CONSECUENCIAS Y FALTA DE REGULACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO**

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....I

**CAPITULO I
ANTECEDENTES JURÍDICOS DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO
MEXICANO**

**1. Legislación de los estados de la república mexicana en el periodo
1917-1929.....1**

2. El proyecto Portes Gil de 1929.....11

**3. El procedimiento laboral contemplado en la Ley Federal del
Trabajo de 1931.....15**

**4. El procedimiento laboral contemplado en la Ley Federal del
Trabajo de 1970.....24**

5. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....33

6. Criterios de diversos tratadistas mexicanos.....35

**7. Antecedentes jurisprudenciales relativos al ofrecimiento de trabajo
en el procedimiento laboral.....40**

**CAPITULO II
NOCIONES GENERALES**

1. El procedimiento laboral.....53

1.1 Procedimiento.....	53
1.2 Proceso.....	56
2. Patron y Trabajador.....	60
3. Ofrecimiento de trabajo.....	64
4. Buena y Mala Fe.....	68
5. Reinstalación.....	71
6. Prueba.....	73
7. La Carga de la prueba.....	75
8. Hecho Controvertido en el juicio.....	76

CAPITULO III
EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo.....	80
2. ¿Quién puede realizar el ofrecimiento de trabajo dentro del procedimiento laboral?.....	84
3. Excepciones a la obligación de reinstalar.....	84
4. Desarrollo de la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones.....	88
5. Momento procesal oportuno para hacerlo.....	92
6. Debido ofrecimiento de trabajo en relación con la demanda. Términos y condiciones.....	95
7. Aceptación por parte del trabajador del ofrecimiento de trabajo.....	97

CAPITULO IV
CONSECUENCIAS JURÍDICO PROCESALES DEL OFRECIMIENTO DE
TRABAJO Y SU REGULACIÓN

1. Hechos controvertidos derivados del ofrecimiento de trabajo.....	99
2. Carga de la prueba implicada por el ofrecimiento de trabajo.....	103
3. Aspectos en que influye el ofrecimiento de trabajo al emitir el laudo.....	112
3.1 Calificación del ofrecimiento por parte del patrón por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	113
3.2 Consecuencias del ofrecimiento de trabajo realizado de mala fe por parte del patrón.....	117
 CONCLUSIONES	 122
 BIBLIOGRAFÍA	 125

INTRODUCCIÓN

El Ofrecimiento de Trabajo, tema principal de la presente investigación es una figura jurídico-procesal en la materia del Derecho de Trabajo, que carece de regulación en la Ley Federal del Trabajo, y por tanto dicha figura se encuentra sometida a los numerosos criterios de los órganos colegiados encargados de integrar Jurisprudencia y Tesis Aisladas, lo que provoca contradicciones entre éstos e incertidumbre en los postulantes, debiendo de tener conocimiento de los cambios de criterios que constantemente se da entre los órganos encargados de crear la Jurisprudencia.

El objetivo del presente trabajo es analizar la figura del Ofrecimiento de Trabajo, resaltando su importancia dentro del procedimiento laboral y los efectos que conlleva la manifestación del patrón de proponer la continuidad de la relación de trabajo, cuando son ejercitadas las acciones por parte del trabajador y a las cuales dice tener derecho una vez que ha sido objeto de un despido injustificado; para tal efecto, la presente investigación comprende cuatro capítulos, en los cuales se hará el análisis de la siguiente manera:

En el **Capítulo Primero** elaboraremos un estudio de los antecedentes de nuestro sistema legal laboral, los cuales le dieron origen al mismo, así como a la figura del Ofrecimiento de Trabajo, ya que trataremos la diversa legislación estatal surgida en el periodo histórico comprendido entre los años de 1917 a 1929, así como el primer proyecto de la Ley Federal del Trabajo creado por Emilio Portes Gil, de gran relevancia; y trataremos las diversas Leyes Laborales que han estado vigentes a través de los años y sus reformas; terminando con una ejemplificación de los antecedentes Jurisprudenciales que hoy aplicamos en la práctica respecto de nuestro tema central, el Ofrecimiento del Trabajo, y que constituyen el sustento del mismo, enfatizando las diversas opiniones de ilustres tratadistas en base a dicha figura.

El **Segundo Capítulo** comprende los conceptos básicos que forman parte del procedimiento laboral, con el fin de lograr una mayor comprensión de su significado y su relación con nuestro tema de estudio, en los cuales se encuentran las nociones de trabajador y patrón, sujetos de toda relación de trabajo. También hablaremos de Procedimiento, Proceso, Prueba y Carga Probatoria y sus diferencias. Expondremos el significado del Ofrecimiento de Trabajo, al cual se le han atribuido diversas naturalezas jurídico-procesales, las cuales van desde considerarla como una excepción o allanamiento a la demanda, trataremos así de distinguir dichas figuras entre sí, exponiendo nuestra opinión al respecto.

Dentro del **Capítulo Tercero** se realizará el estudio del Ofrecimiento de Trabajo desde su naturaleza hasta el momento procesal en que debe presentarse y la forma o condiciones en las cuáles debe formularse por parte del patrón, para lo cual entraremos al procedimiento ordinario de carácter individual seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por último trataremos en el **Cuarto Capítulo** de la presente investigación las consecuencias jurídico procesales que conlleva el Ofrecimiento de Trabajo, derivándose de éste la Reversión de la Carga de la Prueba en el procedimiento laboral, la cual será determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje al emitir el laudo respectivo y realizar su relevante calificación propuesto por el patrón, respecto a las condiciones de trabajo en que lo ofrece, y de la cual surgirá la determinación de la buena o mala fe del mismo, dándose en ese momento las cargas específicas a las partes dentro del procedimiento de trabajo.

Culminando el presente trabajo con una exposición de nuestra opinión en base a si constituye una necesidad o no, el hecho de regular dentro del marco jurídico vigente y aplicable, la figura del Ofrecimiento de Trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES JURÍDICOS DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para iniciar el desarrollo del presente tema de investigación es necesario comenzar analizando las diversas facetas historicas que envuelven a nuestra legislación laboral, su surgimiento y evolucion, para posteriormente dejar claro el lugar que ocupa particularmente la figura del ofrecimiento de trabajo dentro de la misma norma, la Doctrina y la Jurisprudencia, dejando claro a nuestro criterio la necesidad de establecer una regulación especifica del mismo.

1. Legislación de los Estados de la Republica Mexicana en el periodo 1917-1929

En la investigación historica se plantea siempre el problema sobre la determinación del período que se intenta estudiar, pero si esa investigación se vincula a una determinada institución el problema se complica aún más porque, por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado de una larga transformación.

El Doctor José Dávalos Morales sostiene que “el Derecho del Trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de Europa del siglo XIX; es la respuesta que dan al liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados en el dolor y en la justicia”¹. Así el Derecho Mexicano del Trabajo, surge en la primera revolución social del siglo XX como un estatuto impuesto por la vida, como un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del

¹ DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1996, p.22.

término: mis derechos como ser humano; encontrando en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos de defensa de los hombres, ocurriendo hechos y exponiéndose ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad.

La Declaración de los Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, nace como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fabricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Broto la tragedia y el dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venia de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solo existía el Derecho Civil; para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que esta en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo la justicia dejo de ser una formula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador seria elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una forma legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no seria tan

sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Las proposiciones presentadas al constituyente dentro de la ardua tarea de creación de las bases constitucionales del Derecho del Trabajo, para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: “Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública”.

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el artículo 123 Constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio anunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: “Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas”.²

² CAVAZOS FLORES Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, Novena Edición, México 2004, pp.71 y 72.

Todas las constituciones de los Estados de la República Mexicana consagran la clásica división en tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

El poder legislativo se encuentra depositado invariablemente en una sola asamblea -llamada Legislatura o Congreso-, el poder ejecutivo en el gobernador y el poder judicial en los magistrados y jueces.

El proceso legislativo, en la mayor parte de las constituciones de los Estados, comprende, respectivamente, las mismas etapas del proceso legislativo federal: *iniciativa, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación e iniciación de la vigencia.*

La Constitución General de la República (artículos 4º. y 124) faculta a las legislaturas de los estados para legislar en todo aquello que no se conceda expresamente al Congreso de la Unión y establece que es voluntad del pueblo en constituirse en una república representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior.

En atención a las disposiciones anteriores, y por considerar que cada entidad federativa requería una reglamentación especial por sus diversas necesidades, los constituyentes de 1917, otorgaron a las Legislaturas de los Estados facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región y sin contravenir las bases constitucionales (artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero).

Con fundamento en las facultades mencionadas, durante el lapso comprendido de 1917 a 1929, de los procesos legislativos estatales emanaron las leyes locales del trabajo siguiente:

1.- **27 de noviembre de 1917.-** Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

2.- **20 de diciembre de 1917.-** Reglamento provisional a que se sujetaran las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo.

3.- **14 de enero de 1918.-** Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.

4.- **27 de enero de 1918.-** Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit.

5.- **31 de enero de 1918.-** Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México.

6.- **16 de febrero de 1918.-** Reglamento Interior para la Junta Central de Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit.

7.- **15 de octubre de 1918.-** Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora.

8.- **25 de octubre de 1918.-** Ley del Trabajo del Estado de Nayarit.

9.- **16 de diciembre de 1918.-** Código del Trabajo del Estado de Yucatán.

10.- **12 de abril de 1919.-** Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora.

11.- **8 de diciembre de 1919.-** Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 Constitucional.

12.- **31 de diciembre de 1919.-** Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal.

13.- **6 de julio de 1929.-** Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sinaloa.

14.- **15 de julio de 1920.-** Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo del Estado de Sinaloa.

15.- **15 de julio de 1920.-** Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa.

16.- **22 de julio de 1920.-** Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila.

17.- **29 de diciembre de 1920.-** Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pachuca, Estado de Hidalgo.

18.- **6 de abril de 1921.-** Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato.

19.- **6 de julio de 1921.-** Ley sobre Participación de Utilidades reglamentaria de las fracciones VI y IX de los artículos 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz.

20.- **1º. de septiembre de 1921.-** Ley del Trabajo del Estado de Michoacán.

21.- **14 de noviembre de 1921.-** Código del Trabajo del Estado de Puebla.

22.- **25 de enero de 1922.-** Ley sobre la Jornada Máxima y Descanso Obligatorio del Estado de San Luis Potosí.

23.- **14 de junio de 1922.-** Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario.

24.- **5 de julio de 1922.-** Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua.

25.- **24 de octubre de 1922.-** Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango.

26.- **18 de diciembre de 1922.-** Ley del Trabajo del Estado de Guerrero.

27.- **13 de marzo de 1923.-** Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato.

28.- **30 de mayo de 1923.-** Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí.

29.- **3 de agosto de 1923.-** Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

30.- **1º de octubre de 1923.-** Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanario.

31.- **19 de diciembre de 1923.-** Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del Estado de Sonora.

32.- **24 de enero de 1924.-** Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Junta Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León.

33.- **10 de julio de 1924.-** Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango.

34.- **1º. de septiembre de 1924.-** Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato.

35.- **29 de noviembre de 1924.-** Ley del Trabajo del Estado de Campeche.

36.- **10 de diciembre de 1924.-** Ley sobre la Jornada Máxima de Trabajo y Descanso Obligatorio para Empleados y Obreros en General del Estado de Nuevo León.

37.- **22 de enero de 1925.-** Ley para las Comisiones que fijan el Salario Mínimo del Estado de San Luis Potosí.

38.- **21 de abril de 1925.-** Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo.

39.- **12 de junio de 1925.-** Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas.

40.- **21 de noviembre de 1925.-** Ley del Trabajo del Estado de Colima.

41.- **15 de diciembre de 1925.-** Reglamento del Descanso Semanario en el Estado de Tamaulipas.

42.- **18 de diciembre de 1925.-** Ley Orgánica del artículo 4º. Constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo.

43.- **25 de diciembre de 1925.-** Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Hidalgo.

44.- **12 de enero de 1926.-** Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

45.- **8 de marzo de 1926.-** Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.

46.- **21 de marzo de 1926.-** Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca.

47.- **3 de junio de 1926.-** Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades.

48.- **18 de octubre de 1926.-** Ley del Trabajo del Estado de Tabasco.

49.- **31 de diciembre de 1926.-** Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí.

50.- **5 de marzo de 1927.-** Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4º. Constitucional del Estado de Chiapas.

51.- **1º. de junio de 1927.-** Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la Republica del Estado de Zacatecas.

52.- **15 de agosto de 1927.-** Reglamento de la Jornada de Trabajo en los Establecimientos Comerciales del Distrito Federal.

53.- **6 de marzo de 1928.-** Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes.

Los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos.

El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la moralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En caso de aquellos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

Cabe hacer referencia a la importancia de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, así como al panorama del derecho del trabajo en el año de 1928.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, fue el primer cuerpo de leyes en todo el continente americano en que se codificó el Derecho del Trabajo, sirvió de modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por virtud de la jurisprudencia que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa jurisprudencia estaba vigente (1917 a 1923), establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales; otras, como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus laudos. A partir de 1924 la jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declarando que las Juntas son tribunales del trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó consiguientemente en la legislación local.

Como consecuencia de la reforma constitucional de 1929, se suprimió la facultad de las legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución; en consecuencia, las leyes expedidas por algunas Legislaturas locales reglamentando el trabajo de los empleados públicos de las entidades federativas y de sus respectivos municipios, son inconstitucionales ya que de manera clara se estableció en la reforma de 1929 que antecede, que sólo se conservó a favor de las autoridades de los Estados la facultad de aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en la fracción XXXI del artículo 123.

2. El proyecto Portes Gil de 1929

Emilio Portes Gil, Presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, en el año de 1929, formulo una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para convocar a un periodo extraordinario de sesiones con el fin de analizar la reforma de los artículos 73 y 123 Constitucionales, señalando éste que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios “tanto al trabajador como al capitalista” y que generaban conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país; por otra parte destacaba que se habían presentado en diversas convenciones iniciativas aprobadas para expedir un único Código del Trabajo. La federalización plena no se consideraba, sin embargo, de absoluta necesidad y en su concepto decía “la unidad de la Ley es lo principal y debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su soberanía”.

El Congreso de la Unión aprobó la Iniciativa que fue radicada por las Legislaturas de los Estados, en sesión celebrada el 20 de agosto de 1929, declarándose reformado el preámbulo del artículo 123, quedando así: “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato de trabajo”.

A partir de ese momento, la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convertía en preocupación fundamental.

Desde el acto de toma de posesión del Presidente Emilio Portes Gil dejaría constancia de su preocupación por lograr la aprobación de un proyecto de Ley del Trabajo y del seguro obrero.

El Ante-Proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928, nombrándose una Comisión Mixta de obreros y patronos que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras, ésta Comisión finalizó sus labores en el mes de mayo de 1929. Los autores del Ante-Proyecto habían sido los señores Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Ñarritu. Como representantes obreros designados por la convención intervinieron los señores José M. Díaz y Salvador J. Romero, en tanto que la representación patronal correspondió a Maximiliano Camiro y a Jesús Rivero Quijano, con la intervención esporádica de Aurelio Leyva y Roberto Hutchison.

El anteproyecto no prospero, sin embargo su aspecto más debatido: el arbitraje obligatorio, había generado una fuerte oposición de los trabajadores.

En el Libro Segundo del anteproyecto se incluyeron las disposiciones relativas a los “organismos encargados de aplicar las disposiciones de este Código y de su competencia”; estos serían las Comisiones Municipales del Salario Mínimo, las Comisiones Mixtas de Empresa, las Juntas Municipales de Conciliación, Locales y Federales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Federales y el Consejo Nacional de Trabajo, se determinó su integración y competencia y las reglas para la designación de los representantes obreros y patronales. Además se incluyó la regulación de otros órganos laborales: inspectores de trabajo, agencias de colocaciones y procuradores de los trabajadores.

En el Libro Tercero se incluyeron las reglas fundamentales del procedimiento (artículos 480 al 618). Siendo su contenido, en cuanto a capítulos, el siguiente:

SECCIÓN I: REGLAS GENERALES

Capítulo I. De la personalidad. (artículos 480 a 490).

Capítulo III. (se omite el capítulo II.) De las notificaciones (artículos 491 a 494).

Capítulo IV. De las excusas y de los impedimentos (artículos 495 a 498).

Capítulo V. De las recusaciones (artículos 499 a 510).

Capítulo VI. De la prescripción (artículos 511 a 514).

Capítulo VII. De las pruebas (artículos 515 a 518).

Capítulo VIII. De los laudos (artículos 519 a 526).

Capítulo IX. De la ejecución de los laudos y de los embargos y remates (artículos 527 a 540).

Capítulo X. De las providencias precautorias (artículos 541 a 546).

Capítulo XI. De las tercerías (artículos 547 a 550).

SECCIÓN II

Capítulo I. Del procedimiento ante las Juntas Municipales (artículos 551 a 559).

Capítulo II. Del procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (artículos 560 a 577).

Capítulo III. Del procedimiento en los conflictos de orden económico general (artículos 578 a 588).

Capítulo IV. Disposiciones comunes al procedimiento ordinario y al especial para conflictos colectivos (artículos 589 a 595).

Capítulo VI. (se omite el capítulo V). Del procedimiento para fijar el salario mínimo (artículos 596 a 601).

Capítulo VII. Del Consejo Nacional de Trabajo (artículos 602 a 606).

Capítulo VIII. De las responsabilidades por delitos oficiales y del orden común (artículos 607 a 618).

Son varios los aspectos de este Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término, la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas; en rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, pero se admitía el señalamiento de otras fechas “si por la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia”. En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general.³

En tercer término, la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes, reglas que fueron contenido del capítulo VIII de la Primera Sección relativo a los laudos; finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 527).

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1990, p. 131.

Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el Anteproyecto de 1928 se convirtiese en Ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de los sectores. Nadie podrá poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual.

3. El procedimiento laboral contemplado en la Ley Federal del Trabajo de 1931

Con fecha 28 de agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional y fue para ésta básico el Anteproyecto de Portes Gil enriquecido por la Comisión Mixta designada por la Convención de 1928.

Para Néstor de Buen la Ley Federal del Trabajo de 1931 “en su momento fue modelo importante para el Derecho Iberoamericano del Trabajo. Muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes del trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.” ⁴

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo fue el de catalogar en 11 títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1º. Disposiciones generales; 2º. Del contrato de trabajo; 3º. Del contrato de aprendizaje; 4º. De los sindicatos; 5º. De las coaliciones, huelgas y paros; 6º. De los riesgos profesionales; 7º. De las prescripciones; 8º. De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º. Del procedimiento ante las Juntas; 10º. De

⁴ Ibidem, pp.131, 132.

las responsabilidades y 11º. De las sanciones.

Sin embargo, antes de que esto sucediera cabe destacar los esfuerzos histórico sociales que se llevaron a cabo con el fin de obtener urgentemente una Ley que regulara las relaciones obrero patronales; el anteproyecto de Constitución presentado en 1916 por Venustiano Carranza en Querétaro señalaba que sólo el Congreso tenía facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con esa facultad; pese a la oposición del senador Sánchez fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y de las Legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de “Código”, sino de Ley fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el

licenciado Aarón Saenz, a quien corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen puerto una nave que encontró aguas difíciles.

El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en Derecho con posterior destino importante en la política, la administración laboral y la Universidad. Fue para ellos básico el Anteproyecto Portes Gil.

La Ley fue promulgada por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

En la parte orgánica de la Ley de 1931 se adoptaron las disposiciones del anteproyecto de Portes Gil, estableciéndose que la elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (artículo 367) reunidas el día 1º de diciembre de los años pares (artículo 380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas (artículo 368). La propia Ley declinaba en Reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento (artículo 401).

Para conocer a fondo la teoría procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y abundando un poco en el tema que nos ocupa en el presente trabajo dentro de la historia del Derecho del Trabajo, a continuación se transcriben los textos que contemplaba dicha Ley por lo que hace al procedimiento, específicamente a la audiencia de Conciliación y de Demanda y Excepciones, teniendo así los siguientes artículos:

“Art. 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador

interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legal autorizado. El acto de conciliación se celebrara desde luego en la forma siguiente:

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

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

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

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

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

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

“Art. 514.- Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.”

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

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

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

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

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

Previamente a la contestación de la reconvenición se intentará la avenencia entre las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto.”

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

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

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

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (artículos 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de

tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (artículo 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 522).

En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas, e inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local.

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (artículo 532).

Concluida la tramitación se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen que proponía la solución del conflicto (artículo 535), mismo que se sometía a discusión pudiendo los representantes formular votos particulares (artículo 538 al 540). Con el acta correspondiente se turnaban los autos al Secretario para el engrose del laudo, firma de los representantes (artículo 549) y se procedía a la notificación de las partes.

Los laudos debían dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, apreciando los hechos según los miembros de la Junta, lo creían debido en conciencia (artículo 550) y de

manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio (artículo 551).

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos (artículo 584), otorgándoles la Ley la facultad de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (artículo 625) y de remate.

De lo anteriormente transcrito podemos observar claramente que la Ley Federal del Trabajo de 1931 dentro de sus disposiciones procesales y en particular en aquellas que rigen las reglas de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, no se refiere en ningún sentido al ofrecimiento de trabajo que en su caso se pudiese hacer por parte del patrón al trabajador al contestar el escrito inicial de demanda, no obstante la importancia que este conlleva al plantearse dentro de un juicio laboral, dado el sentido que podría darse dentro del mismo en cuanto a la litis se refiere.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 fue reiteradamente reformada y adicionada, baste señalar algunas de las más importantes:

- En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

- La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían para participar en asuntos políticos;
- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la “relación de trabajo”.

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y en general para el desarrollo económico, la Ley, gracias a estos tres instrumentos ha hecho factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

No puede negarse a pesar de que fue objeto de múltiples críticas, que durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970 ésta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México.

4. El procedimiento laboral contemplado en la Ley Federal del Trabajo 1970

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley Federal del Trabajo de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: “Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.”⁵

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación.

El primero de ellos fue el resultado del trabajo del Presidente Adolfo López Mateos, quién en el año de 1960 ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo, la que integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laborista de mayor rango en América Latina, con el objeto de que se iniciara una investigación y se estudiaran las reformas que debieran

⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Primera Edición, México, 1976, pp.203 y 204.

hacerse a la legislación del trabajo. Este anteproyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Con relación a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada error que era urgente corregir; finalmente había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedo aprobada en el mes de noviembre de año siguiente.

En el año de 1962 el Presidente de la Republica ofreció al Poder Legislativo la iniciativa de reforma consecuente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en el mes de noviembre de ese mismo año fueron aprobadas las reformas constitucionales ates mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo antecedente lo encontramos al iniciarse 1967, en el que el nuevo Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada con las mismas personas que mencionamos

anteriormente y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto, quienes en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviaría una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año; fue abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del 1º de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto y que presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión. Ignoramos si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que también rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, ejemplos de ello fue: el memorándum inicial que presentó al grupo de abogados, en donde se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que "no corresponde a la realidad", lo que era cierto pues su propósito era corregir los abusos que se cometían y sobre todo evitar que en el futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; en algunas negociaciones se trabaja en 2 o 3 turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador al turno siguiente sin que se le pueda

reemplazar, porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente en suma, 16 horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería de reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia; y entre otras muchas cuestiones más, manifestaron que la Ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En resumen, en un documento del 8 de julio de 1968 concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Por su parte los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, la que puede comprobarse de la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México Titulada: "Reformas y Adiciones del Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo"; partieron de la tesis de que si bien la ley de 1931 había sido una aplicación magnífica, la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizaba las conquistas obreras y elevara a los niveles de vida de todos los trabajadores

otorgándoles una participación más justa en los resultados de producción y distribución de los bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: en primer lugar la federalización de la justicia del trabajo a fin de evitar la influencia política y económica de los Gobiernos y de los empresarios de los Estados la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana a 40, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían realizar la reducción de la jornada en la contratación colectiva sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones el anteproyecto se modificó entre otros aspectos para dar una mayor garantía a la libertad sindical a la libre contratación colectiva y al ejercicio de derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores la comisión redactó el proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes; otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del Poder Legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa, así como

también les formularon diversas interrogantes a las que respondieron con el propósito de poner en relieve los lineamientos generales del proyecto, y procuraron se mantuviera su unidad: la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder Legislativo, y llegaron a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre los preceptos que se encontraban dispersos y la precisión de otros.

El 2 de diciembre de 1969 el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 por el Ejecutivo de la Unión. Esta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial del 1º. de abril de 1970, e inicio su vigencia a partir del 1º. de mayo del citado año.

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante la cámara legisladora contienen las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, pero unas y otras se confrontaron con la realidad viva y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales e introdujeron algunas reformas significativas; las primeras para

recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En esta Ley se le atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es con valores en juego cuyo monto no excediera de 3 meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Con el mismo espíritu los Gobernadores de los Estados y de los territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podían hacer otro tanto fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de los representantes lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos.

Las normas procesales generales ratificaron la moralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

Por lo que se refiere al procedimiento ordinario en si ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y muy particularmente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, esta Ley otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero al mismo tiempo suprime los trámites y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia de que se acepto la práctica uniforme de las Juntas de aceptar la réplica y duplica del actor y del demandado, intentando cumplir así con el principio procesal de la concentración.

Asimismo una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal con base en el otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias "para mejor proveer".

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, prueba que fue omitida por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se facilitó el desahogo de las pruebas periciales.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

La Ley de 1970 introdujo la característica de apartar el Derecho Laboral de la doctrina civilista, por ser esta desfavorable para los trabajadores en cuanto a que el inmovilismo del contrato de trabajo operaba en favor de los patrones; y dio paso a la institución de la relación de trabajo a fin de que prevalezca la realidad de las condiciones de trabajo sobre el formalismo del contrato escrito, lo que implica un cambio fundamental en la perspectiva del Derecho Laboral que irradió hacia todos sus aspectos. Por otra parte atribuyó a los sindicatos la facultad para que contasen con trabajadores que prestaren sus servicios a un patrón o patrones determinados, la representatividad para exigir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo bajo el principio democrático de la mayoría obrera, de manera que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la titularidad del Contrato Colectivo, implantando una regulación jurídica para dirimir las controversias sobre la titularidad del mismo.

“La Ley nueva no es, ni quiere ser, ni puede ser todo el Derecho del Trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar la condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta el final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”.⁶

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura, sin embargo fue importante y señaló caminos que diez años después en una acción sorprendente por su vigor se siguieron con paso enérgico.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, p. 61.

5. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo 1980

El 18 de diciembre de 1979, por iniciativa del Ejecutivo Federal la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, además se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980; entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces el Derecho Laboral es un derecho social de clase.

El proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970, de 891 a 1,010; pero lo importante no era el número de los proyectos sino su contenido. Con estas se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, aparecía por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al Derecho Individual del Trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Fue hasta el 4 de enero de 1980 cuando las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año.

No debe dejar de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma: Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, a quién se le consideró como el motor esencial de la iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. La mano del jurista lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera quién llevó a cabo la elaboración del anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las

ideas de su ilustre padre, el maestro Alberto Trueba Urbina. No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos quien publicaría después una monografía interesante "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral".

La Ley de 1931 y 1970 no reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Por el contrario las mantuvieron alejadas de la antorcha de justicia social. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes del proceso.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar las deficiencias de la Ley y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase, toda vez que el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

Pero en todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor a la debida.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así mismo cabe destacar las características más notables de estas reformas como lo son los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la nueva distribución de la carga de la prueba; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo y a unos cuantos años de su vigencia iniciada el 1º de mayo de 1980 (promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980) puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases han enderezado en su contra.

6. Criterios de diversos tratadistas mexicanos

Diversos criterios existen entre los tratadistas mexicanos estudiosos de nuestro Derecho del Trabajo y de los cuales se expondrán algunos de estos a continuación con el objetivo de evidenciar el nivel de importancia que el ofrecimiento de trabajo conlleva dentro del procedimiento laboral.

El Doctor José Dávalos por su parte, al referirse al abandono del empleo manifiesta que: “Con mucha frecuencia el abandono del empleo lo utiliza el patrón como un recurso procesal. El patrón despide a un trabajador sin causa justificada o con elementos insuficientes para acreditar la conducta del trabajador. En el juicio el patrón niega el despido e invoca el abandono del empleo. En este supuesto corresponde al patrón probar el abandono. Pero se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido alega el abandono y ofrece la reinstalación en forma incondicional y en los mismos términos en que venía prestando sus servicios el trabajador.”⁷

De lo anterior podemos corroborar la importancia que tiene la figura del ofrecimiento de trabajo dentro del procedimiento laboral, ya que de este se deriva la obligación de la carga de la prueba a las partes, la cual determinara el resultado del propio juicio al momento de que la Junta dicte el laudo respectivo.

De igual forma el maestro José Dávalos en su obra titulada “*Tópicos Laborales*” al hablar de la inversión de la carga de la prueba nos dice: “Cuando el patrón niega el despido y ofrece el regreso al puesto de trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, si el trabajador insistiera en que fue despedido, estaríamos ante una excepción del supuesto contenido en la fracción IV del artículo 784 es decir, en este caso se invertiría la carga de la prueba debiendo ser el propio trabajador el que compruebe el despido. La justificación de esta excepción se halla en el hecho de que con el ofrecimiento del empleo se supone que el patrón está actuando de buena fe; la jurisprudencia considera que así demuestra su inocencia. El ofrecimiento del empleo debe ser liso y llano, lo que quiere decir en idénticas condiciones a las que existían en el momento del despido alegado, tomándose en cuenta los aumentos salariales o las mejoras en las prestaciones que correspondan al

⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, Séptima Edición, México 1997, p.159.
puesto de que se trate. El ofrecimiento en condiciones inferiores a las alegadas por el trabajador se considera hecho de mala fe y por tanto no se produce, no procede la inversión de la carga de la prueba.”⁸

Finalmente respecto del presente tema manifiesta que: “Resulta preocupante que muchos patrones, con una actitud dolosa, hayan contribuido a desvirtuar esta figura de la inversión de la carga de la prueba, sustentada en el principio de la buena fe. Es frecuente que los empresarios ofrezcan el empleo para evitar un juicio en el que necesariamente tendrían que probar la procedencia del despido, sin que en el fondo les interese realmente la reincorporación del trabajador. Cuantas veces los trabajadores de buena gana aceptan volver al trabajo, pero los patrones hacen insoportable el ambiente orillándolos a renunciar al empleo, satisfaciendo así los verdaderos objetivos de los patrones al ofrecerles el regreso al trabajo.”⁹

El ilustre tratadista Francisco Ramírez Fonseca en relación al tema manifiesta que: “Un ejemplo relativo al despido negado por el patrón, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por esto sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar entonces se surte el principio

⁸ DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1998, pp. 419 a 421.

⁹ Ibidem, p.421

de que el que afirma esta obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega.” Posteriormente dice: “... de todo lo dicho podemos inferir pues, que por regla general debieran aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los principios que informan la carga de la prueba en el procedimiento civil y que excepcionalmente debiera invertirse la carga de la prueba ante hechos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador.”¹⁰

Los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales al entrar al estudio relativo a la carga de la prueba dentro del procedimiento laboral y del cual surge la cuestión del ofrecimiento de trabajo dentro del mismo, estos afirman lo siguiente: “... se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega no tiene ninguna obligación de hacerlo salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades.” Además dicen que: “... efectivamente si el patrón ofrece el puesto de buena fe, sin modificarle al trabajador sus condiciones de trabajo o en todo caso justifique las condiciones controvertidas operara la “*reversión de la carga de la prueba*” y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad con la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación laboral o las causas de la rescisión imputable al patrón.”¹¹

El ofrecimiento de trabajo que realice el patrón de buena fe al trabajador

¹⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Editorial PAC, México 1985. pp. 111 y 112.

¹¹ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, Tercera Edición, México 1989, p. 112.

para que este reanude sus actividades a su servicio, implica la reversión de la carga de la prueba al trabajador, esto es, que este está obligado a probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que efectivamente fue despedido de manera injustificada, independientemente de las prestaciones accesorias que se le adeuden y a las que de no acreditar el patrón el pago respectivo, entonces será condenado en el laudo a su cumplimiento.

El ilustre Mario de la Cueva a su vez al entrar al estudio de tema de la carga de la prueba comenta lo siguiente: “En muchas ocasiones, al contestar la demanda, se niega el despido y manifiesta que el trabajo está a disposición del trabajador. Así se resolvía el problema si el trabajador había intentado su reinstalación pues la respuesta satisfacía su deseo, pero si optó por el pago de una indemnización se frustraba su intención.

La Cuarta Sala resolvió que si el trabajador insistía en no regresar al trabajo se operaba una nueva inversión de la carga de la prueba: cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.” Asimismo manifiesta que: “...si el patrono niega la disolución de la relación de trabajo, esto es si sostiene que está viva, si consecuentemente declara que el trabajador está a disposición del trabajador y si finalmente no contrademanda la rescisión por incumplimiento de la obligación de presentarse a su trabajo, no parece posible imponerle la prueba de un hecho que afirma no se ha dado.

Por otra parte la respuesta del patrono hace imposible una posterior elección del trabajador, pues sería una aberración que se negara a regresar al

trabajo cuando se le propone y pretender posteriormente su regreso.”¹²

Así pues podemos ver claramente la importancia relativa al sentido del procedimiento que este mismo puede tomar cuando se presenta un ofrecimiento de trabajo realizado por parte del patrón al trabajador, al haber negado el primero de estos el despido que alega haber sufrido el último, es decir el trabajador al formular su demanda, así como las consecuencias que conlleva este hecho sobre todo en lo que se refiere a la carga de la prueba en juicio; no obstante en el transcurso del desarrollo de la presente investigación se hará hincapié en la relevancia del tema con el objetivo de analizar de la manera más clara posible la importancia que tiene la posibilidad de establecer reglas particulares respecto del ofrecimiento de trabajo dentro del procedimiento laboral mexicano.

7. Antecedentes jurisprudenciales relativos al ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral

La Jurisprudencia no la contemplaba nuestra Ley Federal del Trabajo como una fuente formal del Derecho. Sin embargo la Jurisprudencia se aplicaba con gran intensidad en el campo del Derecho Laboral tanto sustantivo como adjetivo.

Ello se debía a los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que establece la obligatoriedad de la Jurisprudencia en lo que hace a su aplicación, aun para las autoridades de trabajo sean Locales o Federales y los cuales a la letra dicen:

¹² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, ob.cit., pp. 265 y 265.

“Art. 192.- Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de Jurisprudencia de Pleno, o por cuatro Ministros en los casos de Jurisprudencia de las Salas.”

“Art. 193.- Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.”

En el caso de fuentes formales, nuestro legislador vino a introducir relevantes innovaciones que han despertado el interés entre los tratadistas de la materia provocando comúnmente encontradas opiniones y en otros comentarios positivos por lo avanzado de la reforma legislativa; y para precisar sobre este punto de las fuentes formales dentro de las cuales se encuentra la Jurisprudencia, es necesario analizar el nacimiento de estas y la importancia adquirida al paso de las diversas legislaciones, por lo que a continuación se transcribe el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual dice: *“Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta Ley, por los derechos común en cuanto no la contraríen y por la equidad.”*

Por su parte el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 textualmente establece: *“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º.,*

se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Un simple análisis visual de dichos preceptos nos hace resaltar con claridad las diferencias que se observan en ambas legislaciones y que se pueden resumir de la siguiente forma:

- La Ley anterior de 1931 no hacía alusión a la Constitución ni a los Tratados Internacionales que forman parte de la misma, de conformidad con el artículo 133 de la misma Carta Magna.
- La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluía como fuente formal supletoria al Derecho Común, lo cual no lo contemplaba cuando menos en la redacción del precepto la Ley de 1970.
- La Ley de 1931 incluía expresamente a los Usos como fuentes formales de Derecho, mientras que la Ley actual vigente de 1970 no los contemplaba sino simplemente a la costumbre, eliminando por consiguiente el término de Uso.
- La Ley de 1970 incluye a la Analogía como fuente formal supletoria del Derecho, al prever que deberán tomarse en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes lo que no estaba considerado en la Ley de 1931.
- Se incluye en la Ley de 1970 a los Principios Generales del Derecho, independientemente de los principios que deriven de las

normas constitucionales y los de la Ley Federal del Trabajo, lo que tampoco contemplaba la Ley de 1931.

- En la Ley de 1970 se incluye expresamente a la Jurisprudencia como una fuente formal por excelencia del Derecho, lo que de ninguna manera contempla la Ley de 1931.

Todas y cada una de las modificaciones así como las reformas legislativas que sufrió nuestra Ley Federal del Trabajo en materia de fuentes son importantes, porque la *ratio legis* del precepto y por consiguiente la intención del legislador es positiva, máxime si tomamos en cuenta que el dispositivo que contemplaba las fuentes formales ya había cumplido su misión y por tanto resultaba anacrónico sin que pudiera satisfacer cabalmente las necesidades actuales en la impartición de la justicia laboral.

La Jurisprudencia es la fuente formal más importante del Derecho y específicamente del Derecho Procesal Laboral. Su importancia llega a grado tal que en su aplicación rompe con el principio de orden jerárquico que establece el sistema de Derecho Positivo Vigente, ya que a pesar de estar consignada en casi último lugar se aplica por encima de las demás fuentes aún en contra de la misma Ley por ser precisamente obligatorio su acatamiento.

Gracias a la Jurisprudencia podemos concebir al Derecho del Trabajo con su dinamismo, acoplándose a las estructuras y a las nuevas formas de vida.

“La Jurisprudencia es un término multívoco por excelencia, ya que conforme a los diccionarios se le ha definido como esencia del Derecho; enseñanza doctrinal de las decisiones de las autoridades Gubernativas o

Judiciales hasta lo que se ha denominado como el conocimiento de las cosas divinas y humanas y la ciencia de lo justo y de lo injusto.”¹³

De acuerdo con el sistema de Derecho Mexicano Positivo Vigente, la Jurisprudencia es aquella que establecen las autoridades federales de amparo y en concreto nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, siempre y cuando emitan cinco resoluciones o ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por 14 Ministros tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno, por cuatro Ministros en tratándose de las Salas de dicha Suprema Corte y por unanimidad en tratándose de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Los clásicos entendieron a la Jurisprudencia como el hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y aplicarlas oportunamente a las cosas que ocurren así como también los principios que en materia de Derecho se siguen en cada país o en cada Tribunal, el hábito que se tiene de juzgar de tal manera una misma cuestión y la serie de juicios o sentencias uniformes que forman uso o costumbre.

El Diccionario de la Lengua en su acepción jurídica dice que la Jurisprudencia es la norma de juicio que suple omisiones de la Ley y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. En ocasiones se habla de Jurisprudencia como de la costumbre que impera en los Tribunales.

Al igual que la costumbre según comenta Eduardo Pallares, a la Jurisprudencia se le ha clasificado como confirmatoria de la Ley, supletoria de la Ley, interpretativa y derogativa de la norma jurídica. Mediante la primera las

¹³ ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas, Segunda Edición, México 1991, p.48.

sentencias ratifican lo preceptuado por la Ley. La supletoria colma los vacíos de la Ley creando una norma que complete a la Ley, la interpretativa explica el sentido del precepto leal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La derogativa modifica o abroga los preceptos legales. ¹⁴

Respecto de dicha clasificación podemos sostener que las tres primeras sí existen en nuestro Sistema de Derecho Mexicano no así la cuarta por estar en pugna con el artículo 14 Constitucional y en contra de la propia naturaleza del juicio de amparo, toda vez que la Ley solo puede ser abrogada o derogada por otra posterior de igual categoría que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la Ley anterior. Pero además, porque aún en el supuesto de que se pronunciase Jurisprudencia en contra del precepto expreso de la Ley por virtud del principio de relatividad de la sentencia de Amparo, únicamente se beneficia el gobernado cuyo caso en concreto esta cuestionado y solicita la protección de la Justicia Federal, subsistiendo en consecuencia el precepto de la Ley para todos los demás supuestos con carácter general y obligatorio.

Por lo anterior y una vez que se ha hecho hincapié en la relevancia de la Jurisprudencia dentro del Derecho del Trabajo, por ser un punto importante dentro de la presente investigación toda vez que en la Ley Federal del Trabajo no se establecen reglas precisas relativas al ofrecimiento de trabajo que hace el patrón al trabajador dentro del procedimiento laboral, a continuación se mencionaran algunas Tesis Jurisprudenciales emitidas por nuestros mas altos Tribunales, para así poder visualizar mas ampliamente el panorama legal que encierra el tema en estudio y así llegar a la conclusión de cómo se debe entender y sobre todo aplicar en la práctica procesal, siendo las siguientes:

¹⁴ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Tercera Edición, p. 565.

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 130/88. Autobuses Estrella Roja y Círculos de Oro, S. A. de C. V. 2 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Patlán Origel.

Amparo directo 227/88. Trinidad Hernández Pérez. 16 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Amparo directo 20/89. Asunción Mustieles Villar y otro. 9 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 120/89. Auto Express Mexicano División Oriente S. A. de C. V. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Amparo directo 167/89. Yolanda Animas Machuca y otras. 31 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACION DEL.

Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala; con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que

efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que, tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Contradicción de tesis 6/90 . Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de julio de 1990. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Tesis de Jurisprudencia 10/90 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el trece de agosto de mil novecientos noventa. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

DESPIDO, ACCION PRINCIPAL EN CASO DE. NO PUEDE EXISTIR OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CUANDO LA EJERCITADA ES LA DE REINSTALACION.

Es incorrecto que la responsable analice el conflicto como si se tratara de un problema de ofrecimiento del trabajo, porque si la acción principal ejercitada por la actora fue de reinstalación, al proponerle el patrón regresar a laborar no le ofreció nada distinto de lo que aquélla le exigió, sino simplemente se allanó a la pretensión de la trabajadora de ser reinstalada en su empleo, por lo que no se puede hablar de que existiera un ofrecimiento del trabajo y menos aún hacerse consideraciones para calificar el mismo como de buena o mala fe.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6322/89. Dora Paulina López Mayo. 10 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Amparo directo 8632/89. Miguel Hernández Sánchez. 23 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Amparo directo 2282/90. Juan Prado García y otros. 25 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Amparo directo 1662/90. Transportes Gil, S. A. de C.V. 15 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Amparo directo 7412/90. Griselda Leal Montiel. 29 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria: Ma. Catalina de la Rosa Ortega.

Véase:

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, número 63, marzo de 1993, página 19, tesis por contradicción 4a./J. 11/93 de rubro "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO."

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 304, página 199.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL. Si se alega el despido injustificado del empleo

y la parte demandada ofrece la continuación del nexo laboral pero controvierte la categoría, el salario y la jornada del trabajo señalados por el actor en el ocurso de demanda, la Junta resolutora debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas, pues si el Tribunal del Trabajo omite el estudio de algunos de los conceptos controvertidos, y no obstante ello estima de buena fe la propuesta hecha al trabajador de seguir en la relación laboral, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produjo un estado de incertidumbre e imprecisión, con la consiguiente transgresión a las normas que rigen el procedimiento y por ende a las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los artículos 14, 16, y 17 de la Constitución Federal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 249/90. María del Refugio Arrieta Villarreal. 8 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 314/90. María Guadalupe Rosales de Lozano. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 317/90. Martha Araceli Valdez García. 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 402/90. José Guadalupe Reyna Barba. 31 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 422/90. María del Rosario García de Vázquez. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

DESPIDO. SU NEGATIVA Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, REVIERTE LA CARGA PROBATORIA. Cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negando la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 7/88. Juan Alonso Manzano y otros. 3 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Amparo directo 65/89. Lucio Alberto Castro Díaz. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 190/90. Francisca Pérez González. 24 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 152/90. Miguel Angel Salazar Sánchez. 7 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 168/90. Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.

De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Tesis de Jurisprudencia 11/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL

PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO.-

El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

Novena Época:

Contradicción de tesis 80/98.-Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-15 de enero de 1999.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, marzo de 1999, página 127, Segunda Sala, tesis 2a./J. 20/99; véase la ejecutoria en la página 128 de dicho tomo.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE CUANDO NO SE ACREDITA LA JORNADA LABORAL.-

Si el trabajador argumentó que su jornada laboral era superior a la legal y la empresa demandada impugna la jornada referida, y con las pruebas allegadas al juicio no acreditó la jornada laboral que señaló al contestar la demanda y con la cual hizo el ofrecimiento a la reinstalación, por lo tanto, al no comprobar dicha jornada

como era su obligación, dada la carga procesal que se le impuso, es de comprenderse que es cierto el horario de trabajo señalado por la parte actora, lo que se traduce en que el ofrecimiento de trabajo fue hecho de mala fe, pues se pretende que el trabajador regrese con una jornada de trabajo ilegal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 500/90.-Viajes Carlos, S.A. de C.V.-15 de mayo de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Juan Miguel García Salazar.-Secretario: Alejandro G. Chacón Zúñiga.

Amparo directo 613/92.-Isidro Barreto Aguillón.-27 de enero de 1993.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.-Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 223/92.-José Paz Gutiérrez y otro.-3 de marzo de 1993.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Cerdán Lira.-Secretario: Alberto Alejandro Herrera Lugo.

Amparo directo 576/92.-Francisco Gerardo Cárdenas Chávez y otros.-19 de enero de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Cerdán Lira.-Secretario: Raúl Fernández Castillo.

Amparo directo 785/93.-Enrique García Ortiz y otros.-19 de enero de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.-Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 557, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 811; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, mayo de 1994, página 307.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO.

Como el ofrecimiento de trabajo tiene el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba respecto de la existencia del despido, cabe considerar que la omisión de la Junta a acordar sobre el ofrecimiento y de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta o lo rechaza, es una violación procesal análoga a las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, cuando afecta las defensas de las partes en el juicio laboral y trasciende al resultado del fallo, dado que con dicha omisión se deja de atender un aspecto procesal relevante, como es la determinación de a quién corresponde la carga de la prueba, lo que puede originar un laudo incongruente y dejar a las partes en estado de inseguridad al no conocer su situación en el momento procesal oportuno, si se toma en cuenta que es la conducta de las partes en torno a la oferta del trabajo lo que permite saber quién debe probar, así como el objeto de la prueba. La necesidad de explicitar o aclarar la situación procesal de las partes se funda, además, en la interpretación del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto conduce a estimar que una vez que se

produce la instancia de parte, la Junta tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, a fin de evitar prácticas viciosas, como la de considerar que el patrón desistió del ofrecimiento que hizo al trabajador porque no lo reiteró, o que el trabajador no tiene interés en la reanudación de la relación de trabajo porque nada dijo al respecto, cuando ni siquiera hay seguridad de que se enteró del ofrecimiento, prácticas que se agravan porque la Ley Federal del Trabajo no establece recursos ordinarios dentro del procedimiento para subsanarlas. Asimismo, del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que es a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares a quienes toca vigilar que se tomen las medidas necesarias para lograr que los juicios no queden inactivos y se provea lo que conforme a la ley corresponda, de manera que cuando la omisión de mérito deje en inseguridad a las partes y ello trascienda al resultado del laudo, debe concederse el amparo a fin de que se reponga el procedimiento, ya que las partes en el juicio laboral no deben resentir la desatención de las Juntas.

Contradicción de tesis 81/99. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. 7 de abril del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Juan José Rosales Sánchez.

Tesis de jurisprudencia 44/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de abril del año dos mil.

Cuando una decisión jurisprudencial es declarada formalmente obligatoria para las decisiones futuras desempeña exactamente el mismo papel que la Ley, cuando en ésta misma no se contempla lo establecido en la propia Jurisprudencia.

Las Jurisprudencias emitidas por nuestros más altos Tribunales mencionadas anteriormente y las cuales se refieren al Ofrecimiento de Trabajo dentro del procedimiento del trabajo son obligatorias.

La Jurisprudencia implica el conocimiento del Derecho y en este sentido se ha tomado para significar no un conocimiento cualquiera, sino el

conocimiento mas completo y fundado del mismo es a saber, el científico, como sinónima de ciencia del Derecho ha corrido entre tratadistas y legisladores.

CAPITULO II

NOCIONES GENERALES

Para poder entender completamente la figura del ofrecimiento de trabajo es necesario definir su significado en su sentido jurídico y doctrinario, así como de las diversas nociones que se encuentran ligadas con el mismo, y que son parte esencial dentro de todo procedimiento de carácter laboral.

1. El procedimiento laboral

Toda controversia suscitada entre los sujetos de la relación laboral (patron y trabajador), debe ser definida o bien, resuelta siguiendo los lineamientos legales del propio proceso laboral ante la autoridad correspondientes, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje, según su naturaleza; a continuación trataremos de otorgar a la presente investigación diversos conceptos de las figuras que conforman al mismo y que tienen relación específica con nuestro tema de estudio.

1.1 Procedimiento.

Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables sin embargo resulta conveniente evitar la confusión entre estos, porque si bien es cierto todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

Muy frecuentemente los términos proceso y procedimiento se confunden al grado de llegarse a emplear como sinónimos, pero por el contrario más adelante veremos que no lo son, pues para poder definir la figura del procedimiento haremos alusión a la diferencia entre éstas dos figuras procesales sostenidas por diversos juristas.

La diferenciación o distinción y la íntima relación existente entre tales conceptos es un tema fundamentalmente de la ciencia procesal, no sólo desde un aspecto meramente teórico, sino también teniendo en cuenta implicaciones concretas y prácticas de distinción.

Para el destacado tratadista Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, “el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cuando sucede en el orden administrativo o en el legislativo), se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.”¹⁵

Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico reflejado en su común etimología de *procedere*, avanzar; pero el proceso además de un procedimiento como forma de exteriorizarse comprende los nexos (constituyan o no relación jurídica) que entre sus sujetos (es decir las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

El Maestro Cipriano Gómez Lara sostiene que: “el proceso es pues el conjunto de procedimientos, entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo

¹⁵ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. *Proceso, autocomposición y autodefensa*, Volumen 2, Segunda Edición, Editorial UNAM, México 1970, pp. 53 a 55.

jurídico no puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar, y en ese sentido hay muchos y variados procedimientos jurídicos: por ejemplo los procedimientos administrativo, notariales, registrales”.¹⁶

Sin disentir de las dos anteriores definiciones, considero que el proceso como ya quedó anteriormente definido, es el conjunto de actos coordinados de las partes, del juez y de las actividades de terceros conducentes a la aplicación de la ley general a un caso concreto y tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia.

El procedimiento es el conjunto de formalidades o reglas que debe observar el órgano jurisdiccional al desplegar actividad, sea por existir cuestión alguna entre partes, sea por no existir dicha cuestión es decir, es un conjunto de procedimientos entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar, de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional.

El proceso laboral (materia del presente trabajo de investigación) según la clase del conflicto planteado, se desarrolla mediante diversos procedimientos de entre los cuáles podemos encontrar el procedimiento ordinario, el especial, procedimiento para conflictos de naturaleza económica o jurídica ante la Junta de Conciliación, de huelga, de ejecución.

En suma, podemos decir que el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez, y la actividad de los terceros; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, ejemplo de lo anterior lo

¹⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*, Editorial Oxford University Press, Novena Edición, México, 1996, p. 95.

son las notificaciones, (términos, las normas). Asimismo mientras la noción del proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que se puedan substanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos que sirvan para tramitar proceso de idéntico tipo.

Refiriéndose al proceso como procedimiento, el Maestro Alcalá-Zamora y Castillo advierte que: “una magistratura capacitada puede administrar una justicia impecable con un instrumento procedimental deficiente, y viceversa, que el mejor procedimiento sobre el papel no impedirá los mayores abusos, si los funcionarios judiciales a quienes su manejo se encomienda son inmorales o ineptos. Advierte que si un mal procedimiento no es el peor enemigo de un buen proceso, si es un enemigo importante el cuál puede hacer que se pierda la fe en la justicia, por ello postula una elevada preparación técnica, sean cuerpos o gremios animados por el más alto espíritu de caballeridad profesional”.¹⁷

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no es necesariamente procesal sin embargo, un procedimiento es procesal cuando está eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial los cuales se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo.

1.2 Proceso

Desde el punto de vista meramente gramatical, cuando es utilizada la

¹⁷ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. *Estudios de Teoría General e Historia del Proceso*, UNAM, México 1974, p. 345.

expresión “*proceso*”, se alude a una sucesión de actos vinculados entre sí respecto de un objeto en común.

En el proceso jurisdiccional la finalidad que relaciona los diversos actos en la solución de una controversia entre partes que pretenden, en posiciones antagónicas, que se les resuelva favorablemente a sus respectivas reclamaciones deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales.

A su vez, el desempeño de facultades jurisdiccionales entraña una aptitud legal para aplicar la norma jurídica general, abstracta e impersonal a situaciones concretas en controversias para determinar quién tiene la razón total o parcial entre las partes que han deducido sus pretensiones ante el órgano estatal facultado para resolver el litigio.

El proceso es, por su propia naturaleza, enteramente dinámico, el órgano jurisdiccional y quienes acuden ante él desarrollan una actitud preliminar al dictado de un fallo con el objetivo antes indicado de resolver la controversia planteada. Al conjunto de todos estos actos es a lo que se le denomina proceso.

Al referirnos al proceso nos encontramos con nociones que operan como premisas del mismo, apuntadas por Carnelutti, quien da una idea brillante de la génesis del proceso: cómo se origina, cuál es su motivación, y cuál su característica. “El antecedente que lo origina es el conflicto de intereses. El interés reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas, las cuales pueden ser físicas o morales por lo que ese interés puede ser individual o colectivo; de donde derivan los procesos simples y los procesos complejos.”¹⁸

¹⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, Tercera Edición, México 2001, p. 46.

Se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio.

En el estudio del proceso, el maestro Alcalá-Zamora y Castillo lo enfoca desde tres ángulos distintos que implican el planteamiento de otras tantas cuestiones, a saber: “a) Qué es, o sea su naturaleza; b) Cómo es, lo que concierne a su desarrollo; y c) Para qué sirve, su finalidad. En cuanto a su naturaleza dice que corresponderá examinar críticamente las distintas concepciones acerca de la misma. Su desarrollo comprende el curso del mismo donde con una aguda observación expresa que significa considerar el proceso como procedimiento y correlativamente el deslinde tajante entre esas dos nociones frecuentemente involucradas, toda vez que la primera es esencialmente teleológica –conduce a la jurisdicción- y la segunda es de índole formal. Por último, le asigna tres finalidades: una de carácter jurídico, que consiste en la composición del litigio dentro de las normas legales; una finalidad política, la garantía constitucional para los justiciables, o sea las partes; y una finalidad social, promover la convivencia en los casos de conflictos mediante un cauce legal para resolverlos, establecer la paz social con justicia. Además, se contempla en el proceso un efecto preventivo que tiende a evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, mediante la intervención de un tercero imparcial para dirimir el conflicto; y el represivo, que consiste en restaurar el orden jurídico violado por la lesión del derecho que ha dado origen al proceso.”¹⁹

Por lo que hace al fin del proceso, el ilustre tratadista Francisco Ross Gamez, nos dice que el proceso persigue ni más ni menos que la realización de las normas jurídicas, mediante la satisfacción de los intereses de particulares y de Entidades Publicas, a través de la actuación de la norma. Por lo tanto

¹⁹ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. *Estudios de Teoría General e Historia del Proceso*, ob.cit., p. 343.

podemos desprender dos finalidades respecto de tal institución: una, a la que los tratadistas han denominado como el fin remoto del proceso, que consiste en lograr una paz justa y el establecimiento de un orden jurídico y la otra, a la que han denominado finalidad próxima y de la cual los autores no se han puesto de acuerdo, esbozando distintos puntos de vista que han dado nacimiento a varias doctrinas.

En ocasiones, se ha utilizado el vocablo “*proceso*” como sinónimo de “procedimiento”. “No hay sinonimia entre ambas expresiones puesto que “procedimiento” es la acción o modo de obrar, es decir marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta. En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto. Podemos decir que el proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional, mientras que en el procedimiento la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela, pero con todos los matices e individualidad que impone el caso real.”²⁰

Proceso viene de *procedere*, avanzar, expresión que también es extensiva al procedimiento. El proceso, nos dice el ilustre maestro Juan B. Climent Beltrán: “es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Asimismo tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es a su desarrollo y no tiene una finalidad de efectos jurídicos de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en

²⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991, pp. 217 y 218.

tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias, etcétera.”²¹

El autor italiano clásico en Derecho Procesal, Giuseppe Chiovenda se ocupa de conceptualizar el proceso de la siguiente manera: “... es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella), por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria”.

2. Patrón y trabajador

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Este concepto contenido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo mejora el de la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento. El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o

²¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob.cit., p. 47.

cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etcétera. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

El concepto de patrón, patrono o empleador, se deduce de la posición asumida frente al trabajador en una relación jurídica-laboral.

Respecto del empleador como persona física, parece claro entender, “es aquel individuo que utiliza o recibe la prestación de un trabajo personal subordinado. Cuando el patrón es persona jurídica, esta puede ser de Derecho Público (Estado), de Derecho Privado (una sociedad anónima), y aun de Derecho Social (como ocurre con algunos sindicatos que contratan personal distinto al de los trabajadores sindicalizados). En todo caso, tratándose de persona moral solo puede actuar mediante sus representantes. Estos en términos generales, no asumen la calidad de empleadores. Su participación consiste en representar al patrón. No son considerados por tanto como sujetos de la relación de trabajo.” ²²

“Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patronos son aquellos que resultan beneficiados por la

²¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1990, pp. 11 y 12.

actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.”²³

Por otro lado, para el Derecho Laboral, trabajador es la persona física que personalmente presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado mediante una remuneración.

En la definición propuesta se señala, como primer elemento de esta parte subjetiva del saber jurídico laboral, que “trabajador es sólo una persona física, no siendo jurídicamente posible establecer una relación de trabajo con otro tipo de personas. Todo el derecho laboral se fundamenta sobre esta idea, y así vemos que la jornada, los días de descanso o las vacaciones, por ejemplo, consideran únicamente a la persona física como su titular.”²⁴

La Ley de 1931, nos dice el tratadista Mario de la Cueva, en su artículo tercero, decía que: *“trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”*, de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es la vieja Ley no preciso si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la Ley nueva dice en su artículo Octavo que: *“trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado”, cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley.”*²⁵

²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México 1985, p. 155.

²⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*, ob.cit., p. 5.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985, p. 153.

Para el Profesor Alberto Briceño Ruiz, trabajador es: “la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado.”²⁶

El concepto anterior, nos dice, distingue los siguientes elementos:

- Sujeto obligado: persona física
- Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Solo la persona física, esto es la individualmente considerada, puede ser trabajador; un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo no pueden tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar sus servicios.

En los trabajos que se llevan a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicios y cobran por ellos sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio (cargador, operador, transportador, etc.).

La prestación de los servicios debe ser personal y subordinada; personal implica que es intransferible cuando hay transferencia, la relación de trabajo

varía. Una persona física inicia la prestación de servicios y con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, ob.cit., p.138.

labor en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva.

3. Ofrecimiento de trabajo

El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica no contemplada ni regulada por la Ley Federal del Trabajo, misma que se regula actualmente por los criterios establecidos en las Tesis de Jurisprudencia y Jurisprudencia emitidas tanto por los Tribunales Colegiados de Circuito, así como por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El ofrecimiento de trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por la actual Segunda Sala, como una institución *sui generis*, que nace de la buena fe del patrón para que el trabajador continúe laborando por que no fue despedido, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en primer término establecieron criterios en el sentido de que la consecuencia de la oferta de trabajo realizada por el patrón revertía la carga de la prueba al trabajador si este acepta el trabajo ofertado, criterios que a través del tiempo han sido regulados por las Tesis y Jurisprudencias establecidas tanto por los Tribunales Colegiados de Circuito, como por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación. La naturaleza del ofrecimiento de trabajo corresponde a la de una propuesta u oferta realizada de buena fe por el patrón al trabajador que aduce haber sido despedido, así mismo es de establecerse que el ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción, ya que el mismo no tiende a destruir la acción constituyéndose únicamente en una defensa utilizada por la parte demandada.

Por lo anterior, se puede establecer que el ofrecimiento de trabajo se puede definir como la manifestación realizada por el patrón demandado al trabajador o actor, ofertándole que la relación o contrato de trabajo continúe en los mismos términos y condiciones en que lo venía realizando hasta el momento en que alega el actor que fue despedido injustificadamente, siendo una forma de respetar el derecho de permanencia en el trabajo.

El maestro Néstor de Buen al hablar del contenido de la contestación a la demanda hace referencia al ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón al trabajador dentro del juicio laboral, y así manifiesta: “Es frecuente, en la práctica ante los tribunales laborales que se siga una línea de menor esfuerzo por los demandados negando en lo general los hechos de la demanda. La fórmula tradicional en materia de despidos que ha resistido heroica todos los embates del legislador, ha sido la de negar el despido y ofrecer la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que el actor laboraba. Sin embargo, eso no deja de ser un recurso barato y, por cierto, enormemente peligroso.”²⁷

El objeto que persigue la parte demandada al ofrecer el trabajo al actor es, en primer termino que la relación o contrato de trabajo continúe, es decir evidenciar el verdadero animo del patrón de que el trabajador se reincorpore a su trabajo y por ende, demostrar con esta acción que éste último no fue despedido y como consecuencia jurídica, revertir la carga de la prueba al trabajador, es decir al trabajador le corresponde probar que fue despedido injustificadamente por el patrón.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece: *“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que*

deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob.cit., p. 345.
Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.”

En el caso en concreto, la figura del Ofrecimiento de Trabajo, como ha quedado establecido, no se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, ya que es una figura que ha sido considerada tanto por la Cuarta y Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como una institución *sui generis*, de creación jurisprudencial y que ofrecido y basado en la buena fe del patrón, tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto del hecho del despido injustificado que alega un trabajador.

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

La figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo es propia y exclusiva del Derecho del Trabajo y se deriva de la litis planteada en un juicio laboral en el cual el trabajador argumenta haber sido despedido y el patrón niega tal extremo. El Ofrecimiento de Trabajo no constituye una excepción, pues es una manifestación por parte del patrón a efecto de que se continúe con la relación laboral, por lo que el Ofrecimiento de Trabajo tiene una naturaleza jurídica que es la de una fórmula conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido, el patrón que niega ese hecho le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía, propiciando así la controversia por la vía de conciliación.

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

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

- Que se ejercite una acción por un trabajador en contra del patrón derivada de un despido.
- Que el patrón niegue dicho despido al dar contestación a la demanda y ofrezca al actor el trabajo.
- Que el ofrecimiento de trabajo sea hecho en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando
- Que el actor acepte o no dicho ofrecimiento de trabajo.
- En caso de haber aceptado el ofrecimiento de trabajo por el actor, se dará paso a la reinstalación del mismo.
- Las consecuencias de dicho ofrecimiento de trabajo se dan en el resultado del juicio.

Con lo anterior podemos percatarnos de la importancia de considerar al ofrecimiento de trabajo como una figura jurídica, ya que como podemos darnos

cuenta, esta conlleva diversos actos jurídicos de gran relevancia en el procedimiento laboral, los cuales pueden influir en gran medida en el resultado de un proceso.

4. Buena y mala fe

Según el Profesor Juan D. Ramírez Granda en su Diccionario Jurídico expone que “la fe es la creencia o crédito que se da a una cosa por la autoridad del que la dice o por fama pública (*v. Buena fe, mala fe*).”²⁸

La expresión “*buena fe*” es una locución tomada en consideración en numerosas disposiciones legales, definida como la obligación de conducirse honrada y concienzudamente en la formación y ejecución del negocio jurídico sin atenerse necesariamente a la letra del mismo. De igual manera, es repetido este concepto cada vez que el legislador lo considera necesario como supuesto lógico de la norma tanto jurídica como de convivencia humana.

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

Nos dicen los ilustres maestros Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara que: “la buena fe es la disposición de ánimo que lleva a proceder legal y sinceramente en las relaciones con el prójimo; siendo también esta una convicción personal en que se encuentra un sujeto de que obra correctamente cuando se ostenta como titular de un derecho o como propietario de una cosa cuando formula una pretensión jurídica y cuando rechaza la que sea formulada frente a él.”²⁹

La buena fe no es una norma jurídica, sino un principio jurídico

²⁸ RAMÍREZ GRANDA, Juan D. *Diccionario jurídico*, Editorial Claridad S.A., Decima Edición, Buenos Aires, Argentina, 1988, p. 154.

²⁹ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*, Vigésimo primera Edición, Editorial Porrúa, México 1995, p. 136.

fundamental, esto es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

En el caso en concreto, la buena fe del trabajador radica en el animo e interés del trabajo para continuar con la relación o continuación del trabajo que el patrón le oferta de buena fe, sin embargo es sumamente difícil que este hecho en la realidad se dé por desgracia, ya que se debe tener presente que si el trabajador en su demanda alega un despido injustificado y el patrón demandado le ofrece el trabajo, el actor no cree más en su patrón, por lo que la relación de trabajo jamás puede ser igual después del despido injustificado invocado por el propio trabajador.

De igual manera los litigantes que patrocinan a la parte actora en la mayoría de los casos optan por aceptar el trabajo ofrecido con el único objeto de invocar un nuevo despido y por ende, tener una nueva oportunidad de demandar. Por lo que la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo se ha distorsionado, ya que fue concebida con el firme propósito de creer en la buena fe y buen animo del patrón y del trabajador para continuar la relación de trabajo y preservar la estabilidad en el empleo.

De la misma manera la buena fe del patrón radica en la circunstancia de que este ofrece el trabajo con el verdadero ánimo e interés de que el trabajador continúe con la relación o contrato de trabajo, asegurando la estabilidad en el trabajo.

Así, la noción de buena fe en el ámbito del Derecho se presenta no sólo como un postulado moral incorporado al ordenamiento jurídico o como un principio general de derecho, sino como una fuente de derecho subsidiaria, una guía del interprete en su labor doctrinal y jurisprudencial, una norma de conducta rectora en el ejercicio de los derechos subjetivos y en el cumplimiento de obligaciones, un deber jurídico, una convicción razonablemente fundada de que con nuestra conducta no causamos daño a otro.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas define la mala fe de la siguiente manera: *“la 2ª. parte del artículo 1815 del Código Civil define a la mala fe como la “disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido”. Es pues, una actitud pasiva de una de las partes en el acto jurídico frente al error en que se encuentra la otra, ya que habiéndolo advertido lo disimula y se aprovecha de él. Así pues, aunque existe la creencia muy difundida de que la mala fe es un vicio del consentimiento, en realidad el vicio es el error en que se encuentra una de las partes; es una conducta contraria a la buena fe que debe existir en todo acto jurídico, esta conducta siempre implica premeditación y propósito de no desengañar a fin de obtener mayores beneficios en el acto jurídico, de ahí que sea sancionada por el legislador. El error en que se mantiene por mala fe una de las partes anula el acto jurídico de que se trate si fue la causa determinante de su realización (artículo 1816 Código Civil).”³⁰*

La mala fe es “la disposición de ánimo de quien realiza cualquier acto jurídico, con el propósito de obtener una ventaja injusta en perjuicio de alguien, que el Derecho sanciona en todo caso.”³¹

La mala fe es “la creencia de que se obra improcedentemente, con malicia o con engaño, no ignorando o no debiendo ignorar que el acto, contrato, convención o negocio que se realiza no es conforme a derecho, o si se trata de posesión que carece de justo título para poseerla, en todos los casos debe ser

probada y su presencia en ella es causa de nulidad. La mala fe es un ardid puesto en juego para engañar, patentizándose cuando se aparenta hacer una

³⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Editorial Porrúa, Decimoquinta Edición, México 2001, pp. 2066 y 2067.

³¹ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*, ob.cit., p. 136.

cosa y se ejecuta otra. Ella debe probarse en todos los actos jurídicos y su presencia en ellos es causal de nulidad.”³²

5. Reinstalación

Reinstalar significa: *Instalar, colocar o situar de nuevo; reponer o restablecer.*

La palabra Reinstalación proviene del verbo reinstalar, y nos dice Guillermo Cabanellas que significa: “*nueva Instalación, mudanza, reposición o restauración.*”³³

La reinstalación es la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestación de los servicios.

Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un motivo para ello.

De esta suerte, frente a los supuestos de despido el trabajador cuenta con un plazo de dos meses para demandar de las autoridades la declaración de

la injustificación del despido, que en caso de prosperar le habilita para decidir entre la indemnización por tres meses de salario o su reinstalación en el

³² FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. *Diccionario Jurídico*, Tomo III, Tercera Edición, Editorial Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, Argentina, 1972, p. 468.

³³ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VII, Editorial Heliasta S.R.L., Vigésima Edición, Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 114.

trabajo.

No sin serias objeciones y en el afán de flexibilizar un tanto el principio de estabilidad en el empleo, el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización más elevada, en las siguientes situaciones de excepción: que se trate de trabajadores con antigüedad menor de un año, si a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje el trabajador en razón del servicio que ejecuta o la naturaleza de sus actividades, esta en contacto permanente y directo con el empresario de tal forma que fuere imposible el normal desempeño de las relaciones de trabajo; en el caso de trabajadores de confianza, en el trabajo domestico, o tratándose de trabajadores eventuales.

La restauración del trabajador en sus derechos incluye el disfrute de aquellos que logro adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios durante el periodo que duro la suspensión.

Con frecuencia se ha objetado que el reconocimiento de la reinstalación obligatoria como expresión de la estabilidad absoluta en el empleo resulta antijurídica, pues desnaturaliza el contrato de trabajo, pretendiendo prescindir de la voluntad de los patrones aparte de romper con el principio de que nadie puede ser forzado a recibir el trabajo sin su libre y total consentimiento.

De lo anterior podemos considerar que este planteamiento no es exacto pues nuestro ordenamiento laboral recoge la teoría relacionista que atribuye a la prestación de los servicios el origen de las relaciones de trabajo, confiriéndoles con su autonomía la naturaleza de una situación jurídica objetiva.

6. Prueba

De conformidad con los diccionarios de la lengua, la palabra "*prueba*" en su acepción gramatical implica entre otras cosas "razón, demostración, documento, testimonio, hacer patente la verdad o falsedad de algo". En el campo del derecho los mismos diccionarios definen a la prueba como la justificación de la verdad de los hechos controvertidos.

La prueba ofrece diversos aspectos: la acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba. Así, la acción de probar es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en si es la demostración de la certidumbre de esos hechos.

El Jurisconsulto y profesor italiano Francesco Carnelutti nos dice que en el lenguaje común "*prueba*" se usa como comprobación de la verdad de una proposición; solo se habla de prueba a propósito de alguna cosa que ha sido afirmada y cuya exactitud se trata de comprobar, no pertenece a la prueba el procedimiento mediante el cual se descubre una verdad no afirmada sino por el contrario, aquél mediante el cual se demuestra o se halla una verdad afirmada. El objeto de la prueba no son los hechos sino las afirmaciones las cuales no se conocen pero se comprueban, mientras que aquellos no se comprueban sino que se conocen. Por tanto, los hechos se prueban en cuanto se conozcan para

comprobar las afirmaciones. Así concluye diciendo que “la prueba es la demostración de la verdad de un hecho realizado por los medios legales (por modos legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.”³⁴

³⁴ CARNELUTTI, Francesco. *La Prueba Civil*, Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, Editorial Depalma, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1982, pp. 37 a 41.

Según el destacado tratadista Couture: “prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.”³⁵

En “Las Partidas” se encuentra esta definición: “*Prueua es aueriguamiento que se faze en juicio, en razón de alguna cosa que es dubdosa*”, o sea que la prueba tiende a desvanecer las dudas; pero ese concepto de averiguación corresponde a la verificación actual porque se averigua lo que no se tiene, y la prueba tiene que ser la respuesta a las afirmaciones. Este concepto se refiere no a la averiguación, sino a la verificación y tiene una connotación actual, porque averiguar no es probar sino ir a la prueba, es investigar.

Por lo que hace a la finalidad de la prueba, lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva, esto es la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. Cabe agregar que si el juzgador dijese la verdad absoluta los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez, y sería imposible la sentencia de revisión. Quiere decirse

que la verdad no opera de una manera absoluta sino a través de la convicción que el juez encuentra mediante las pruebas para dictar resolución.

La carga de la prueba permite al juez dictar sentencia sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la

³⁵ COUTURE, Eduardo J. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*, Editora Nacional, Tercera Edición, Montevideo, Uruguay, 1955, p. 215.

carga de la prueba y no hace valer esa prueba, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta.

7. La carga de la prueba

El Doctor en Derecho Juan B. Climent Beltrán hace referencia al criterio del tratadista Carnelutti, para quien el corazón del proceso es la prueba, y la carga es el motor de la prueba, definiendo así a la carga como el imperativo de obrar por el propio interés; su incumplimiento no reporta sanción sino únicamente el riesgo de perder el pleito, a diferencia de la obligación que consiste en el deber de actuar en interés ajeno, y el no cumplirlo reporta una sanción. La carga de la prueba –nos dice el Doctor Juan B. Climent Beltrán-, tiene como uno de sus principios fundamentales el de que *quien afirma esta obligado a probar*, pero éste principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente opera en un sentido distinto al que le asignaba el ilustre procesalista Carnelutti: “no tiene la carga el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo.”³⁶

El trabajador despedido puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar su reinstalación o la indemnización de tres meses de salario, el pago de la prima de antigüedad de 12 días por año en los términos del artículo 162 de la Ley, la parte proporcional de vacaciones, la parte proporcional de aguinaldo y el pago del salario vencido.

³⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob.cit., pp. 36 y 37.

El patrón puede exceptuarse fundando la causa del despido. Si niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, la carga de la prueba corresponde al trabajador, el que se limitará a demostrar la existencia del despido. Si el trabajador acredita el despido, el patrón resultara obligado a indemnizar al trabajador.

Así lo expresan las Tesis de Jurisprudencia números 1 y 49 del volumen de la Cuarta Sala correspondiente al último apéndice del Semanario Judicial de la Federación: *“solamente cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”*.

8. Hecho Controvertido en el juicio

En todo juicio, es el que una de las partes niega tras haberlo afirmado la contraria. “Su trascendencia procesal reside en que debe ser objeto de prueba, salvo contar con especial favor de la Ley, como sucede –sin controversia

posible- con las presunciones *juris et de jure* y con menos consistencia, con los hechos notorios, impugnables en parte siempre, así se frustre la polémica judicial a su respecto.”³⁷

Entre los hechos no afirmados por ninguna de las partes, hechos que no existen para el juez, y los hechos afirmados por todas las partes que para él

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo IV, Vigésima Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 245.

existen sin más, se encuentra la zona neutra de los hechos afirmados tan solo por una o alguna de las partes es decir, hechos afirmados pero no admitidos, que pueden existir o no.

Son los llamados hechos controvertidos que constituyen la regla en materia de prueba.

El juez se encuentra aquí frente a la afirmación de una parte y la negación de la otra, es decir, ante la discusión de un hecho: es necesario proporcionarle el medio o indicarle la vía para resolver la discusión, o sea para fijar en la sentencia el hecho no fijado por las partes.

Si esta vía es la de la búsqueda de la verdad o en otros términos, del conocimiento del hecho controvertido, habremos llevado a cabo para la posición del hecho un sistema idéntico al establecido para la posición del Derecho, aunque dentro de límites más restringidos y todo se reducirá a un problema lógico de conocimiento del hecho controvertido por parte del juez.

“Entre la posición de la norma de Derecho y la posición de la situación de hecho existirá pues, esta única diferencia fundamental: la de que la posición de la norma debe efectuarse siempre según la realidad únicamente

cuando falte la disposición acorde de las partes (no afirmación o negación acorde). En cambio, para la posición de la situación de hecho el ordenamiento jurídico no sólo limita el campo de los hechos a conocer, sino que también regula el proceso de conocimiento del juez.”³⁸

Lo más común en los escritos de contestación a la demanda es que se

³⁸ CARNELUTTI, Francesco. *La Prueba Civil, como nace el Derecho, como se hace un proceso*, Serie “Grandes Juristas”, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Mexico 1993, p.p. 9, 10.

admitan algunos hechos y otros se rechacen. Los hechos admitidos quedarán fuera de la litis y no requerirán ser materia de prueba, pues la prueba funciona respecto de los hechos controvertidos y no sobre los que no sean materia de oposición.

Al respecto, establece el artículo 278 del Código de Procedimientos Civiles:

“para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero...”.

Por tanto la prueba versa sobre los puntos controvertidos y no sobre los que han quedado fuera de debate.

La fracción IV del artículo 878 previene:

“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 conveniente. 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 del estos no entraña la aceptación del derecho”.

En efecto, la prohibición de que el juez utilice para el conocimiento del hecho controvertido percepciones que haya obtenido fuera del proceso o como suele decirse de valerse de su saber privado, puede llevar siempre al resultado de que permanezca desconocido en el proceso un hecho cuyo conocimiento únicamente podría ser suministrado por medios que no estén a disposición del juez en el proceso y por tanto, en aplicación de las reglas sobre carga de la prueba que sirven precisamente para regular la fijación de los hechos controvertidos desconocidos para el juez, que el hecho mismo sea considerado de modo distinto a la verdad es decir, se le considere existente cuando no existe o viceversa.

Como es lógico, idéntica puede ser la consecuencia de la otra prohibición de utilizar para el conocimiento de los hechos controvertidos fuentes de prueba no propuestas por las partes.

Más destacado todavía se presenta el efecto acerca de las reglas impuestas al juez respecto de la utilización de las fuentes de conocimiento de que dispone en el proceso y fundamentalmente acerca de la deducción de un hecho desconocido extraída de uno conocido siempre es posible.

Y acaso más frecuentemente de lo que parece, que si el juez fuese libre en el empleo del medio, y más especialmente en la deducción, llegase al

descubrimiento de la verdad que a el se le oculta por la necesidad de atenerse a la regla jurídica de la búsqueda.

Por ultimo bastaría señalar, que la contestación de la demanda produce entre otros efectos el de crear la relación jurídico procesal, determinar la competencia del juzgador desde el punto de vista del demandado, así como el establecimiento de los puntos litigiosos y como consecuencia la fijación de la litis contestatio, o sea el establecimiento de los hechos que serán objeto de prueba es decir, los hechos controvertidos del juicio.

CAPITULO III

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Con la finalidad de entrar a fondo en el estudio de la figura del ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral mexicano, y una vez que ha sido definido anteriormente, es necesario comentar, como lo haremos a continuación, la manera en que surge esto es su propia naturaleza, la forma en que se debe de presentar en el mismo juicio laboral y cuando se debe de hacer para que pueda surtir los efectos legales buscados por la parte patronal, así mismo analizaremos las consecuencias jurídico procesales que conlleva la aceptación o no por parte del trabajador.

1. Naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo

Es importante precisar que la figura del ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulada dentro de nuestra Ley laboral y tampoco ha sido definida por la doctrina, sino que se trata de una figura jurídica creada y definida por la Jurisprudencia.

El ofrecimiento de trabajo es un concepto propio o independiente, que tiene su origen precisamente en el Derecho del Trabajo y por lo tanto, no debe confundirse con otras figuras como el allanamiento, la excepción o defensa, toda vez que sus consecuencias son totalmente distintas.

Podemos decir que el ofrecimiento de trabajo es una institución *sui generis* de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción, pues no tiene como finalidad destruir la acción ejercitada por el actor, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, y que

efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador.

Cabe mencionar que en cuanto al ofrecimiento de trabajo y el allanamiento, estos actos procesales no tienen el mismo significado ya que mientras el allanamiento es un reconocimiento por parte del demandado de la acción intentada en su contra por el trabajador, en cambio, el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe no implica ese reconocimiento sino la voluntad del patrón de que la relación de trabajo continúe. Asimismo se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el allanamiento requiere para su existencia y eficacia que se reconozca de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados en la demanda y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento de trabajo únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que medie reconocimiento alguno de las circunstancias apuntadas, ya que por el contrario el ofrecimiento debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación a fin de que pueda ser considerada como de buena fe.

Al respecto, la Jurisprudencia nos dice:

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CONCEPTOS DIFERENTES. El hecho de que la demandada haya ofrecido el empleo no significa que se allano al concepto de reinstalación, ya que el allanamiento conforme a la doctrina es el acto mediante el cual el demandado reconoce la procedencia de la acción intentada en su contra, es decir, implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte, dicho de otra forma, allanándose es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión

de su contraparte y, en cambio, el ofrecimiento de trabajo cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejerció el reclamante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifestó que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desempeñando dentro de los límites que establece la ley, para que la relación laboral se reanude, por lo cual el hecho de que se ofrezca el empleo no significa que se allane al concepto de reinstalación.

Asimismo, consideramos necesario precisar que es excepción y defensa, toda vez que la Jurisprudencia determina que el ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción.

Afirma Juan B. Climent Beltrán: “un problema interesante reside en explicar la diferencia entre excepción y defensa. Todavía no se han puesto de acuerdo los tratadistas sobre la distinción entre esos conceptos procesales”.³⁹

Por su parte el maestro Rafael De Pina dice que: “Las teorías sobre la excepción constituyen una de las materias del Derecho Procesal más confusas, tanto desde el punto de vista doctrinal, como desde el punto de vista legal”. Asimismo nos manifiesta que existe diferencia entre ambas figuras diciendo que: “La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda”.⁴⁰

Uno de los tratadistas que considera que la excepción y la defensa son sinónimos es Carlos Arellano García para quien, desde un punto de vista

³⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, México 2003, Pág. 40.

⁴⁰ DE PINA, Rafael. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Vigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 172.

lógico-doctrinal, el llamar *excepción* o *defensa* al derecho de contradecir la demanda es solo un problema de denominación, ya que dice que: “la excepción y la defensa pertenecen a un mismo género: el derecho de contradecir las pretensiones de la parte actora”.⁴¹

El maestro Trueba Urbina nos da la definición de excepción que es: “La contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor”⁴²

Las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver las contradicciones de tesis y ante la necesidad de conceptualizar el ofrecimiento de trabajo, citan la siguiente Jurisprudencia:

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

Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1996. Cinco Votos.

Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. 19 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. 1º. de junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2563/82. Manuel Martínez Guerrero. 4 de abril de 1983. Cinco Votos.

Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. 13 de julio de 1983. Cinco Votos.

Así, podemos diferenciar ambos conceptos y comprender porque para la Jurisprudencia el ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción.

⁴¹ ARELLANO GARCIA, Carlos. *Teoría General del Proceso*, Décima edición, Editorial Porrúa, México 2001, Pág. 302.

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. *Diccionario de Derecho Obrero*, Tercera Edición, Editorial Botas, México 1957, Pág. 117.

2. Quien puede realizar el ofrecimiento de trabajo dentro del procedimiento laboral?

Para que se presente el ofrecimiento de trabajo se necesita la presentación de la demanda por parte del trabajador mediante la cual se adolece de haber sido despedido de manera injustificada por el patrón ya que con ésta se inicia el procedimiento laboral en el cual ambas partes (actor y demandado), tendrán que entrar en controversia sobre los hechos alegados por cada quien susceptibles de comprobación durante el transcurso de las etapas correspondientes que lo conforman.

El ofrecimiento de trabajo es un acto de carácter unilateral que realiza el patrón (demandado) al trabajador (actor), para que éste último regrese al desempeño de sus labores, toda vez que en estos casos la relación de trabajo se encuentra interrumpida, en este sentido tal acto contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo al empleado en los mismos términos en que se venia desempeñando, dentro de los límites que establece la Ley o en iguales o mejores condiciones en que lo prestaba para que la relación de trabajo se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.

Por tanto desde nuestro punto de vista, tal acto es de carácter unilateral, en virtud de que depende única y exclusivamente de la voluntad del patrón, con independencia de que el trabajador acepte o no tal propuesta.

3. Excepciones la obligación de reinstalar

Cuando el trabajador ejerce en su demanda como acción principal la reinstalación, éste pretende mantener su empleo y ésta acción se encuentra íntimamente relacionada con el principio de estabilidad en el trabajo por lo que el patrón no puede evadir las consecuencias de dicha acción, salvo que el trabajador se encuentre en alguno de los casos de excepción previstos por la Ley para que no proceda la reinstalación y el patrón se libere de dicha obligación pagando una indemnización.

El Doctor Néstor De Buen nos dice: “la reinstalación significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo”.⁴³

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve en el laudo correspondiente que el despido de que se adolece el trabajador es injustificado, entonces si procede la acción de reinstalación que haya hecho valer este en su demanda y el patrón tiene la obligación de reinstalarlo en el empleo que ocupaba, así como también tiene la obligación de pagarle los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se cumplimente dicho laudo, y la relación o contrato laboral continua.

Sin embargo hay situaciones por las cuales no es posible que la relación laboral continúe, a pesar de que la acción de reinstalación o cumplimiento de contrato haya procedido legalmente por lo que la Ley permite que al patrón se le pueda eximir de cumplir con esta obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, esto tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política Mexicana y a su vez los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, consagran respectivamente los casos de excepción de esta acción, así como sus correspondientes indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ob.cit, p. 258

Los mencionados casos de excepción de reinstalar al trabajador en su empleo se encuentran consagrados en el artículo 49 de la Ley Laboral, el cual a la letra dice:

“ Artículo 49 .- El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico, y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Dichas indemnizaciones se determinan en relación al tiempo de duración de la relación o contrato de trabajo, y se encuentran consagradas en el artículo 50 de la Ley Laboral, el cual a la letra dice:

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Con relación a los veinte días por cada año de servicios prestados a que se refiere el artículo citado, y los cuales tiene derecho a percibir el trabajador, nos dice el Doctor Cavazos Flores: *“...son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional”*.⁴⁴

Ahora bien, si el trabajador ejercita la acción consistente en la

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Causales de despido*, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1989, Pág. 75.

indemnización, es obvio que considera dar por terminada la relación o contrato de trabajo y tiene derecho a exigir constitucionalmente el importe de tres meses de salario (lo cual tiene su fundamento en el artículo 123, apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política Mexicana), así como también el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, conforme a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Desarrollo de la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones

Para celebrar la audiencia de demanda y excepciones la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que reciba la demanda, citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas dentro de los quince días siguientes, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

La notificación que al respecto se haga deberá ser personal y cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

Dispone el artículo 876 de la Ley Laboral que a la audiencia deberán comparecer las partes personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados; pero debemos entender que esto solo tiene lugar en el periodo conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes principalmente para el trabajador. Por una sola vez puede la Junta suspender

esta audiencia si las partes lo piden de común acuerdo, para conciliarse y reanudarla dentro de los ocho días siguientes. Si como resultado de esta fase conciliatoria se obtiene un convenio el conflicto queda terminado. En caso contrario se pasará al periodo contencioso o sea propiamente a la etapa de Demanda y Excepciones.

En esta etapa el actor puede ratificar y aclarar su demanda, si hace aclaraciones sustanciales a su escrito, entonces la audiencia se suspenderá y se señalará nuevo día y hora para su continuación; pero si la ratifica, entonces terminada la exposición del actor se concederá la palabra al demandado para que dé contestación a la misma presentando sus excepciones y defensas; la Ley exige que en este caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. La simple negación del derecho, considero el Legislador, importa la confesión de los hechos, en tanto que la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho. La contestación a la demanda que formule el patrón puede hacerse por escrito o de manera oral, para cuyo caso la misma constará en el acta de audiencia.

Sustenta lo anterior la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

AUDIENCIA LABORAL. EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, IV y VII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, las Juntas pueden válidamente

ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a mas tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la Ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendrá el artículo 14 Constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional”.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del semanario Judicial de la Federación, octava época, número 59, noviembre de 1992, p.26.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia de Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4ª. Sala, primera parte, p.53; así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 39, p.25.

La Ley permite la replica y contrarréplica, o sea la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda vuelva a hablar el actor y cuando concluya tendrá derecho el demandado de hacer una nueva exposición. Tanto la replica como la contrarréplica tienen como objeto precisar los alcances de la litis anteriormente establecida, y además de ser su objeto, representa su limitante, ya que ni el actor ni el demandado podrán ampliar su demanda y contestación a la misma, respectivamente.

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se habla de la reconvención. El actor procederá a contestar de inmediato o podrá acordarse la suspensión de la audiencia que se continuará dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de que el actor no concurra a la audiencia de demanda y excepciones se reproducirá su demanda o escrito inicial. En cambio, si no comparece el demandado se tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En este caso dicha prueba, según el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, sólo podrá referirse a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignada así en el acta de la audiencia, se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si hay controversia respecto de los hechos entonces se pasara a dicha etapa, pero si las partes están de

acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La litis, o sea la controversia, es planteada a través de la demanda y de la contestación de la demanda y de la declaración que en rebeldía del demandado haga la autoridad jurisdiccional.

Para que haya controversia es necesario que disientan las partes, bien por lo que ve a los hechos, bien por lo que mira al derecho, bien en lo que respecta al desarrollo de la función jurisdiccional.⁴⁵

5. Momento procesal oportuno para hacerlo

Dentro de la audiencia de Ley, es en la etapa de Demanda y Excepciones en donde se configura la litis a resolver por la Junta, conformada por los puntos de desacuerdo entre las partes, derivado de lo sostenido en la demanda y contestación, por tanto no debe pasar inadvertido que la contestación de la demanda constituye el momento procesal oportuno para hacer valer las excepciones que tiendan a destruir o bien modificar los presupuestos de la acción y, que al configurarse la litis se determina igualmente la materia sobre la que versaran las pruebas dentro del juicio.

Es en esta etapa en donde el patrón demandado deberá hacer el ofrecimiento de trabajo al actor, en virtud de que es aquí en donde se fijan los términos de la controversia, tal y como lo establece la siguiente Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada

con el rubro de “Despido. negativa del, y ofrecimiento de trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba”, publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2ª. Parte, Pág.

⁴⁵ CASTORENA, J. Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*, Imprenta Didot, S. de R. L., Primera Edición. p.153.

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

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

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

Como lo establece la anterior Jurisprudencia para que la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo surta sus efectos, el patrón al dar contestación a la demanda deberá negar el despido afirmado por el trabajador ofreciéndole su reincorporación al trabajo, este ofrecimiento deberá hacerse en las mismas o mejores condiciones bajo las que el actor venía desempeñando sus servicios.

Las consecuencias de dicho ofrecimiento realizado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio toda vez que revierte la carga de la prueba del despido al trabajador.

El ofrecimiento de trabajo sólo surte sus consecuencias si se formula en la etapa de Demanda y Excepciones por ser el momento procesal oportuno y en donde se fija la litis; y más aún, tal y como lo establece la anterior Jurisprudencia, si se realiza en la etapa conciliatoria deberá ser ratificado en la siguiente etapa que es precisamente la de Demanda y Excepciones para que éste pueda surtir todos sus efectos, ya que en caso contrario no se tendrá por ofrecido, esto en virtud de que la figura del ofrecimiento de trabajo por su propia naturaleza es incompatible con los principios de la conciliación, toda vez que la finalidad de esta etapa es la de procurar una avenencia entre las partes, además de que en dicha etapa las partes aún no contienden y por tanto no se encuentra fijada la litis.

La determinación de la Corte es evidente ya que con ella da seguridad jurídica a las partes, puesto que no sólo se ve beneficiado el trabajador sino también el patrón, toda vez que si en la etapa de Demanda y Excepciones el actor se negó a aceptar el trabajo que le ofreció la parte patronal y posteriormente a dicha etapa el accionante se retracta y acepta dicho ofrecimiento solicitando a la Junta señale día y hora para que tenga lugar la diligencia de reinstalación, ésta última deberá desechar de plano tal petición pues permitir que el demandante se retracte de su negativa a aceptar el ofrecimiento de referencia en cualquier estado de la tramitación del juicio,

entonces iría en contra del principio de equidad procesal en perjuicio de la parte demandada.

Lo mismo sucede cuando el patrón únicamente comparece en la audiencia de Ley en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y es en ésta en la que realiza el ofrecimiento de trabajo, tal situación no tiene la consecuencia de arrojar la carga de la prueba al trabajador al no efectuarse el ofrecimiento en cuestión en la etapa procesal de Demanda y Excepciones, pues de admitir lo contrario también se dejaría al actor en estado de indefensión.

6. Debido ofrecimiento de trabajo en relación con la demanda. Términos y condiciones

Para que se presente el ofrecimiento de trabajo se necesita la demanda por parte del trabajador, en la cual este manifieste haber sido despedido de manera injustificada por el patrón.

Los elementos esenciales para realizar el ofrecimiento de trabajo son las condiciones de trabajo es decir, la categoría, horario de labores, jornada y salario del trabajador.

El patrón al realizar el ofrecimiento de trabajo deberá manifestar en qué condiciones le está ofreciendo al trabajador que se reincorpore a prestar sus servicios; pero si el patrón omite realizar de manera detallada dicho ofrecimiento limitándose a manifestar que ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, ello no es motivo

para que dicho ofrecimiento sea calificado de mala fe, toda vez que así lo establece la Jurisprudencia la cual a la letra dice:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRÓN CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE “EN LAS MISMAS CONDICIONES” EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO. Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo hace “en las mismas condiciones” en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque este no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a formulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

Contradicción de tesis 69/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Supernumerario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del primer Circuito. 15 de abril de 1991. Cinco votos.

NOTA: Tesis 4ª./J.6/91. Gaceta número 41, Pág. 34; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo, Pág. 59.

La buena o mala fe que es establecida por la Jurisprudencia consiste en determinar si la intención del patrón es de continuar con la relación laboral, o simplemente es la de revertir la carga de la prueba al trabajador.

La buena fe en estricto sentido, consiste en el ánimo que el patrón tiene para que continúe la relación laboral y no en el hecho de revertir la carga del despido al trabajador.

Para poder determinar si el ofrecimiento de trabajo está realizado de buena fe, se debe atender a las condiciones de trabajo con las cuáles el trabajador prestaba sus servicios para el patrón.

En el momento procesal oportuno el patrón también puede hacer el ofrecimiento de trabajo contravirtiendo las condiciones de trabajo en que se desempeñaba el trabajador, para lo cual el primero deberá acreditar que la categoría, jornada de labores y salario con que se encuentra realizando dicho ofrecimiento son los mismos con los que el trabajador desempeñó sus servicios.

Asimismo si el trabajador argumenta en su demanda el adeudo de prestaciones y el patrón a su vez niega este hecho al momento de dar contestación a la demanda, éste deberá acreditar que estas fueron debidamente cubiertas, aunque esto no significa motivo para calificar de mala fe el ofrecimiento de trabajo realizado ya que en ningún momento la falta de pago de dichas prestaciones perjudica de ninguna forma las condiciones de la relación laboral que une a ambas partes.

7. Aceptación por parte del trabajador del ofrecimiento de trabajo

Cuando el patrón en la etapa de Demanda y Excepciones ha hecho el ofrecimiento de trabajo, el trabajador dentro de esta misma deberá hacer su manifestación con respecto al mismo, pero también puede solicitar se le conceda un termino para tal efecto, lo anterior en relación con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

“Art. 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles”.

Si el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón es de buena fe, entonces corresponderá al trabajador la carga de la prueba de acreditar que efectivamente fue despedido injustificadamente, esto en virtud de que al hacer dicho ofrecimiento el ánimo del patrón en estricto sentido, es el de que continúe la relación de trabajo, siendo una consecuencia importante de la figura en estudio precisamente las cargas probatorias, la cual trataremos en el capítulo siguiente.

Si este ofrecimiento de buena fe es aceptado por el trabajador la Junta señalará día y hora para que se lleve a cabo la reinstalación del mismo en su trabajo, bajo las condiciones con las cuales se hizo dicho ofrecimiento, continuando el juicio en todas y cada una de sus etapas a fin de que cada parte acredite lo que le corresponde respecto del despido como de las prestaciones accesorias reclamadas.

Cuando el ofrecimiento de trabajo no es aceptado por el trabajador, por que este manifieste que las condiciones bajo las que se ofrece no son legales o reales, y durante el proceso se determina que el mismo fue hecho de mala fe,

entonces la Junta deberá condenar al patrón al pago de la indemnización, prima de antigüedad, salarios caídos entre la fecha del despido y hasta aquella en que se cumplimente el laudo respectivo, así como al pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador y de las que el patrón no haya acreditado su pago, lo anterior en virtud de que el patrón solo pretendió burlar la norma que le impone probar la justificación del despido.

CAPITULO IV

CONSECUENCIAS JURÍDICO PROCESALES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y SU REGULACIÓN.

Es importante comentar las consecuencias jurídicas que trae consigo el ofrecimiento de trabajo que puede realizar la parte patronal al momento de dar contestación a la demanda entablada en su contra por el trabajador que se dice despedido de manera injustificada, ya que una vez realizado, entonces entramos a la obligatoriedad de las cargas probatorias que recaen en las partes a fin de acreditar los extremos que se alegan y que constituyen los hechos controvertidos, repercutiendo todo esto directamente en el resultado del juicio laboral al momento de dictar el laudo respectivo. Asimismo es destacable dejar en claro las situaciones o casos en que procede la reversión de la carga de la prueba al trabajador implicada por la oferta del empleo realizada por el patron, así como las consecuencias derivadas de una oferta realizada de mala fe, dichos aspectos que debe de resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del juicio, realizando la debida calificación de dicho ofrecimiento al momento de emitir el propio laudo.

1. Hechos controvertidos derivados del ofrecimiento de trabajo

La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. En nuestro sistema procesal laboral, el acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se ha

presentado la demanda el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda facultada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídico procesal iniciada por la demanda y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Ahora bien, en el juicio laboral es en la contestación a la demanda en donde la parte patronal de así considerarlo, realiza el ofrecimiento de trabajo al actor que lo demanda con el fin de continuar la relación laboral que los une manteniendo así el principio de estabilidad en el empleo; no obstante, el ofrecimiento de trabajo muchas veces se realiza con el solo propósito de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador, resultando así que al momento de efectuar la diligencia de reinstalación del trabajador derivada de dicho ofrecimiento, el patrón se niega a ella o pone obstáculos para que se lleve a cabo. Es en este caso cuando aún si el patrón realiza el ofrecimiento de trabajo en los mismos términos y condiciones en que el trabajador lo venía desempeñando, éste no surte ningún efecto procesal porque la aparente buena fe queda desvirtuada con la negativa posterior a la reinstalación por parte del patrón. Tal como lo establece la siguiente Jurisprudencia emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si el patrón manifiesta que no despidió al trabajador y deja de cumplir con el ofrecimiento que hizo del trabajo en los mismos términos y condiciones, oponiéndose a su reinstalación, tiene la obligación procesal de acreditar que el trabajador abandonó el trabajo, en virtud de que en la especie no opera la reversión de la carga probatoria.”

Volúmenes 187-192, Pág. 18. Amparo directo 9794/83. Luis Cerda Martínez. 1 de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Volúmenes 133-138. Pág. 26. Amparo directo 7126/79. Roberto Saldaña García. 12 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 121-126. Pág. 29. Amparo directo 6313/78. Productos Alimenticios la Higiénica S.A., 7 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. NOTA (1): la prelación de precedentes ha sido corregida. NOTA (2): Esta tesis también aparece en " Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis relacionada con la Jurisprudencia 85, Pág. 77.

Al momento de dar contestación a la demanda y en la que el patrón realiza el ofrecimiento de trabajo al actor, ésta se puede hacer aceptando las condiciones de trabajo señaladas por el trabajador y para cuyo caso el patrón no tendrá la obligación de acreditarlas, ya que tal y como lo señala el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que *"corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia..."*; asimismo el trabajador deberá acreditar que efectivamente fue objeto del despido injustificado del que se adolece, y de igual forma la patronal deberá acreditar el pago de las prestaciones reclamadas cuando así afirme haber realizado el pago de las mismas.

Como ejemplo podemos mencionar el juicio seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el que: una trabajadora demanda de su patrón como acción principal el pago de la Indemnización Constitucional, así como los salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tiempo extra por todo el tiempo que duró la relación de trabajo y prima de antigüedad, esto derivado del despido injustificado del que dice haber sido objeto y en el cual la parte patronal al dar contestación a la demanda ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, contravirtiendo la categoría, salario y horario señalado por la actora, negándose la actora a aceptar el ofrecimiento de trabajo; razón por la cual al momento de ser dictado laudo respectivo y al fijar la litis la Junta concedora lo hace en base a los siguientes puntos: A) Si es procedente el pago de la indemnización constitucional, salarios vencidos o la defensa basada en la inexistencia del despido y el ofrecimiento de trabajo, tomando en cuenta que a la actora se le

tuvo por inconforme con dicho ofrecimiento de empleo. B) Si son procedentes las demás prestaciones reclamadas. C) La Junta deberá analizar si el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena a mala fe, a efecto de determinar las cargas probatorias.

Asimismo, de la valoración realizada de los autos por la Junta que conoce del juicio se derivó que la patronal acreditó su dicho en cuanto a las condiciones de trabajo que constituyen hechos controvertidos con el contrato individual de trabajo celebrado entre ésta y la actora y el cual de las constancias de autos se desprende que fue debidamente perfeccionado y exhibido por esta parte, resultando de este que el horario con el que fue ofrecido el trabajo es menor al que dijo la reclamante en su demanda; por lo que la Junta resuelve calificando el ofrecimiento de empleo como de buena fe, aduciendo que el mismo fue realizado inclusive en mejores condiciones en que dice la actora que se venía desempeñando, declarando procedente la reversión de la carga de la prueba a efecto de que la actora sea la que demuestre que efectivamente fue despedida de su empleo, pero al no hacerlo así ya que las pruebas ofrecidas por ésta, las que son valoradas y desahogadas se infiere que no le favorecen para acreditar su dicho, y de las pruebas ofrecidas por la demandada se desprende que efectivamente realizó el pago de las prestaciones accesorias reclamadas por la actora, entonces en este caso fue procedente absolver a la parte demandada de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda, ya que la actora no demostró su acción principal ni la procedencia de las prestaciones reclamadas y la parte demandada justificó sus excepciones y defensas.

También el patrón puede hacer el ofrecimiento controvirtiendo las condiciones de trabajo, para lo cual deberá acreditar que la categoría, jornada y salario con que realizó el ofrecimiento son los mismos con los que el trabajador desempeño sus servicios.

2. Carga de la prueba implicada por el ofrecimiento de trabajo

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.⁴⁶

En el proceso laboral se resquebraja el principio burgués consagrado por el Derecho Procesal Civil, relativo a que *el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones*. La inversión de la carga de la prueba cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye la finalidad de toda legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección.

En efecto, respecto a la carga de la prueba se ha definido a través de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su incesante labor interpretativa del Derecho Procesal Laboral, sosteniendo los siguientes criterios:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.”

Quinta Epoca:

Amparo directo 9408/46. Neil Watkins John. 21 de agosto de 1947. Mayoría de cuatro votos.-

Disidente: Roque Estrada.- La publicación no menciona el nombre del ponente.

Amparo directo 4206/50. Menchaca Federico. 9 de febrero de 1951. Cinco votos.- La publicación no menciona el nombre del ponente.

⁴⁶ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob. Cit., Pág. 114 a 116.

Amparo directo 2058/50. Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico. S.C.L.- 31 de agosto de 1951. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.
Amparo directo 199/51. Rangel López Filiberto. 8 de abril de 1953. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.
Amparo directo 1594/51. Olga Estrada Allen. 21 de octubre de 1954. Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.
Apéndice 1917-1995. Tomo V, Primera Parte, pagina 99, Cuarta Sala, tesis 146.

Entre 1955 y 1957 la Corte creó la Jurisprudencia en el sentido de que la oferta del empleo por parte del patrón cuando hubiese negado haber despedido al trabajador invertía la carga de la prueba, correspondiendo al trabajador acreditar que efectivamente había sido despedido *“ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”*. Aparecieron así las presunciones: reglas de juicio, fundadas en criterios jurisprudenciales que venían cambiando paulatinamente, las tradiciones civilistas del proceso, si bien también jugaban, como vimos en el párrafo anterior, en beneficio del patrón; un paso adelante importante se produjo entre 1956 y 1958, al aparecer una nueva jurisprudencia favorable al trabajador por la vía de las presunciones.

Al promulgarse la nueva Ley el 1º de mayo de 1970, una novedad importante consistió en la exigencia de que el patrón diese aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión (artículo 47) no obstante, la Corte no le dio mayor importancia a esa obligación y en ejecutoria dictada en el amparo directo 1747/73, Jorge Alberto García Quintanilla, de 3 de septiembre de 1973, con un claro regreso a la vieja teoría de que quien afirma esta obligado a probar e ignorando además el verdadero alcance de la medida señalo que la falta de cumplimiento de la obligación de dar aviso *“no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador”*.

Tocaba aún a la Jurisprudencia de la Corte ir avanzando en un terreno en el que las reglas de la Ley no eran recogidas por la propia Corte con la importancia que tenían. Sin embargo en una especie de compensación por algunas de sus bárbaras interpretaciones, la Corte dio pasos importantes en beneficio del trabajador al establecer que la oferta del empleo, ya tradicionalmente hecha en todos los juicios para evitar el peso de la prueba de las causas del despido, no se entenderá hecha de buena fe si no se hacía en los mismos términos y condiciones en que el actor venía laborando. En la compilación de 1917-1985, aparece la Jurisprudencia 84 que si bien indirectamente consagra ese criterio.

DESPIDO, NEGATIVA DE, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD, NO IMPLICA MALA FE. Existe mala fe de parte del patrón, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo.”

Esta jurisprudencia se estableció entre los años de 1972 y 1982.

Durante la vigencia de la ley de 1931 y en los primeros diez años de la Ley de 1970, la Jurisprudencia más característica de las viejas ideas sobre la carga de la prueba fue sin duda la relativa a las horas extras. Al final del camino vendría la reforma, el cambio fue absoluto, recogía mucho de lo que la Jurisprudencia había ido acumulando con los años, pero también rompía con ella: el tema de la prueba del tiempo extraordinario daba un giro de ciento ochenta grados, como muchas otras cosas. En rigor, la reforma de 1980 cambió el viejo sistema de la regla del juicio: apreciación del juez y presunciones legales, por la rotundidad de la disposición legal: “*En todo caso,*

corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...”
(artículo 784).⁴⁷

En el proceso de trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone. En este sentido, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece recogiendo diversos criterios de nuestro máximo Tribunal, lo siguiente:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen 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 de los siguientes:

I. Fecha de ingreso del trabajador.

II. Antigüedad del trabajador.

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.

V. Terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37 fracción I, y 53 fracción III de la Ley.

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob. Cit., Pág. 423, 424.

y causa de su despido.

VII. El contrato de trabajo.

VIII. Duración de la jornada de trabajo.

IX. Pago de días de descanso y obligatorios.

X. Disfrute y pago de las vacaciones.

XI. Pago de las primas dominical, vacaciones y de antigüedad.

XII. Monto y pago del salario.

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

De lo anterior se infiere que el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la legislación, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley; su incumplimiento trae aparejada la sanción de tener por ciertos los hechos que el actor afirma en su demanda.

“Sin lugar a duda como ya se comento, el aspecto de mayor trascendencia es el relativo al pago del tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la “duración de la jornada de trabajo”, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; dejando sin efecto como consecuencia la tesis jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario.”⁴⁸

⁴⁸ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob. Cit., Pág. 114 a 116.

No obstante lo anterior corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reversión de la carga procesal sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas.

El Maestro De la Cueva dice que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como la Suprema Corte de Justicia de la Nación rechazaron uniformemente la anterior doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la existencia de la causa justificativa; respecto de ésta última cuestión se afirmó que la prueba era imposible y que además la justificación del despido era una excepción que debía probar quien la alegara. La Corte inspirada en esa idea sostuvo que en los casos de despido correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del despido, y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo; la Cuarta Sala, en ejecutoria de 18 de enero de 1935, Toca 2472/25. 2ª., Francisco Amescua, ratificó la doctrina". Señala el Maestro De la Cueva que "ésta Jurisprudencia era demasiado formalista y fue objeto de fuertes críticas ya que la prueba del despido es difícil de rendir, pues por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que por esa dificultad los patronos se limitan a negar el hecho del despido; asimismo manifiesta que el principio de que el que afirma esta obligado a probar tiene un valor general en el proceso civil, pero no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje". "En efecto -sostiene-, ante los tribunales de equidad cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga

para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar realmente en conciencia.”⁴⁹

Apareció entonces una formula cuya aplicación presidio por muchos años la nueva actitud patronal ante la carga de la prueba de las causas del despido, simplemente se negaba el despido y en demostración de “buena fe”, se ofrecía el trabajo.

Es la solución que aconseja la equidad –dice el Maestro De la Cueva-, porque la prueba del despido es siempre difícil; podría pensarse que confundimos la validez de un principio –el que afirma está obligado a probar- con el problema de la prueba de un hecho, pero no es así porque como acabamos de expresar, los tribunales de equidad no están sometidos a las formalidades del proceso civil. Creemos que cuando el patrono después de negar el hecho del despido, se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea a favor del obrero la presunción de que habla la Corte en la siguiente ejecutoria: “si el trabajador reclama el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al empresario por considerar que fue despedido y éste hecho es falso, no existe razón para que el patrono se oponga a que el trabajador regrese a su empleo, pero si se opone, debe probar que fue el trabajador quien abandonó el trabajo.”⁵⁰

El criterio de la paridad procesal que en materia de pruebas rige en el Derecho ha sido considerado válido si una controversia judicial se da entre iguales, sin embargo, si ése conflicto se presenta entre desiguales dicha postura cambia, señalando que la carga de probar debe recaer en el mas fuerte en el proceso y no en la parte débil. El Maestro Córdova Romero comenta:

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, ob. Cit., p. 420.

⁵⁰ Ibidem, p.421

“Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a éste principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Porque los trabajadores y patronos no tienen los mismos recursos culturales y económicos. Y sostienen que la verdadera paridad procesal esta en tratar desigual a los desiguales”.⁵¹

Tal como lo establece la Jurisprudencia: *“La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por esto, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no esta trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido, por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio de que el que afirma esta obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega”*.

El Maestro Francisco Ramírez Fonseca sostiene que: “por regla general debieran aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los principios que informan la carga de la prueba en el procedimiento civil, y que excepcionalmente debiera invertirse la carga de la prueba ante hechos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador”.⁵²

⁵¹ CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo. Practica Forense Laboral*, Segunda Edición, Editorial Cárdenas, México 2000, p.15

⁵² RAMIREZ FONSECA, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, ob. Cit., p. 107.

El ilustre tratadista José Dávalos hace referencia al Maestro Trueba Urbina, en el sentido de que éste último afirma que “la oportunidad que la Jurisprudencia brinda al patrón de librarse de la carga de la prueba mediante el ofrecimiento del empleo al trabajador, constituye un retroceso laboral, porque deja en estado de indefensión al trabajador al resultarle muy difícil probar el despido y considera que atenta contra la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues pone obstáculos al trabajador para obtener el pago de la indemnización que le corresponde si es que no acepta el regreso al empleo.”⁵³

El ofrecimiento del trabajo realizado en juicio por parte del patrón debe cumplir ciertas formalidades para que pueda surtir efectos la figura de la reversión de la carga de la prueba. El Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito sentó el supuesto indispensable para que surta sus efectos el ofrecimiento de trabajo: la negación del despido, de donde se deriva la acción del trabajador. Si no se presenta este requisito resultan inútiles todas las demás particularidades con las que eventualmente se haga el ofrecimiento, pues si se admite que existió el despido, independientemente de que sea justificado o no, la oferta de regresar a laborar no tendrá otro objetivo que el de revertir la carga de la prueba al actor y por lo tanto, deberá considerarse de mala fe.

En resumen, la carga de la prueba del despido normalmente estará a cargo de la parte patronal, pero si este ofrece el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, niega el despido y la Junta al calificar dicho ofrecimiento al momento de dictar el laudo respectivo, concluye que tal ofrecimiento fue realizado de buena fe, entonces se producirá la reversión de la carga probatoria al trabajador.

⁵³ DAVALOS, José, “*Tópicos Laborales*”, ob.cit., Pág. 420.

Por el contrario, si se demuestra que existió mala fe, entonces la carga de la prueba recaerá sobre el patrón.

3. Aspectos en que influye el ofrecimiento de trabajo al emitir el laudo

En materia laboral y por lo que a nuestro país respecta, la valoración de las pruebas al dictar los laudos está sujeta a normas un poco excepcionales, como ejemplo bástenos leer el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo: *“los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”*.

La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Como se ha venido señalando, el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, si este ofrecimiento no es aceptado por el actor y durante la secuela procesal éste no acredita el haber sido despedido injustificadamente como lo afirma, entonces la Junta, al momento de dictar el laudo respectivo deberá absolver al patrón del pago de la indemnización o bien reinstalación, según el caso, prima de antigüedad y salarios caídos, toda vez que el trabajador no cumplió con la carga que el ofrecimiento hecho de buena fe le impuso.

Si el ofrecimiento hecho es aceptado por el trabajador, entonces se señalará día y hora para su reinstalación. Si durante el proceso el patrón no acredita las condiciones de trabajo con las cuáles realizó dicho ofrecimiento, entonces el mismo será calificado por la Junta como de mala fe y deberá condenar al patrón al pago de los salarios caídos entre la fecha del despido y el de la reinstalación, así como al pago de indemnización, prima de antigüedad, y las demás prestaciones reclamadas por el actor en su demanda y de las cuales el patrón no haya acreditado su pago.

Cuando el ofrecimiento de trabajo no es aceptado por el trabajador y durante el proceso se determina que el mismo fue realizado de mala fe, entonces la Junta deberá condenar al patrón en el laudo que dicte al pago de la indemnización, prima de antigüedad, salarios caídos generados entre la fecha del despido y hasta que se dé cumplimiento total al laudo respectivo, así como también al pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador y de las cuales el patrón no haya acreditado su pago, esto en virtud de que el patrón solo pretendió burlar la norma que le impone la justificación del despido.

3.1 Calificación del ofrecimiento de trabajo por parte del patrón por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Se debe hacer especial énfasis en el fin que persigue el ofrecimiento de trabajo, es decir, siempre se busca que sea calificado de buena fe para que así opere la reversión de la carga de la prueba sobre el hecho del despido del que se adolece el trabajador demandante, pues de no ser así, resultaría intrascendente tal figura, además de que en principio la buena o mala fe depende de las condiciones laborales en que se efectúa.

Como ya se comento anteriormente, para que opere la reversión de la carga probatoria al trabajador, el patrón deberá al momento de dar contestación a la demanda, negar el despido manifestando que se puede presentar el actor a laborar precisando las condiciones en que se realiza dicha oferta; de ahí que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al emitir el laudo correspondiente deberá estudiar si la categoría, salario y horario con que se ofrece el empleo están acreditados, o si por el contrario, deben tenerse por ciertas las que señale la parte actora, ya sea porque el patrón fue omiso en especificar cada una de las condiciones de trabajo o bien por haber reconocido las alegadas por el trabajador, y de tal circunstancia es sobre la cual la Junta concedora se deberá basar para calificar si el ofrecimiento del empleo revela o no la verdadera intención por parte de la patronal de que continúe la relación de trabajo.

En el mismo sentido el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito emitió la Tesis de Jurisprudencia siguiente:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL. Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ellas las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben de tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.”

Tesis de Jurisprudencia numero 1.6º.T J/1, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo I, Marzo de 1995, pagina 44.

Asimismo, para que el ofrecimiento de trabajo pueda ser calificado de buena fe por parte de la Junta al momento de emitir el laudo respectivo, no solo necesariamente tiene que realizarse en los mismos términos y condiciones en

que el trabajador lo venia desempeñando, sino en aquellas condiciones en los que efectivamente se presto dicho servicio y que puedan ser demostrados por el patrón en el juicio, esto es que independientemente de que el patrón controvierta algunas de las condiciones de trabajo o todas, las que son afirmadas por su contrario y demuestra que lo señalado en su contestación es cierto, haciendo la oferta de trabajo en los términos y condiciones con los que contesta entonces deberá considerarse de buena fe.

DESPIDO. SU NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE LAS CONDICIONES LABORALES, ES DE BUENA FE SI EL PATRÓN ACREDITA LAS QUE AFIRMA. Si el trabajador alega haber venido desempeñando su trabajo en determinadas condiciones, y el patrón, al ofrecer la reinstalación se refiere a otras, pero demuestra que la labor se desarrollo precisamente de acuerdo a su dicho, el ofrecimiento deberá considerarse de buena fe, pues en esta hipótesis queda de relieve que el otro falto a la verdad al referirse a este punto y, en consecuencia, a el tocaba probar el despido.”

Jurisprudencia número VI.1º.J/55, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, Mayo de 1991, pagina 86.

Por otro lado, el patrón puede controvertir algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio señalando en lugar de las mencionadas por el trabajador otras distintas, pero favorables a este. En este sentido, la calificación será de buena fe, toda vez que es obvio que el patrón demandado está demostrando que su intención es real y que a pesar de la controversia se están fijando al trabajador mejores condiciones para que rijan la prestación del servicio a partir del momento de su reanudación, como puede ser un mejor salario, o una jornada de trabajo menor. En tal virtud, se presume que al beneficiar al actor y ser las condiciones que prevalecerán al reiniciarse las labores, esto indica la buena fe de la parte patronal.

Sin embargo existen algunas particularidades en el ofrecimiento de trabajo que constituyen excepción a lo anteriormente comentado, tal y como lo

establece la Jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, la cual dice:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI SE FORMULA MODIFICANDO TOTALMENTE LA JORNADA DE LABORES SOSTENIDA POR LA PARTE TRABAJADORA, ES NECESARIO QUE EL PATRÓN LA ACREDITE PARA QUE PUEDA ESTIMARSE DE BUENA FE. Si el ofrecimiento de trabajo se hace controvirtiéndose la jornada de labores precisada por la actora, pero el horario con el que la demandada formula la oferta implica un cambio radical en las condiciones de trabajo, por ser completamente distinto al sostenido por la parte trabajadora, en tal caso, incluso cuando el ofrecimiento de trabajo fuese dentro de la jornada legal, si resulta indispensable que el patrón demuestre el horario de trabajo que asevera tenía la actora, para que aquél pueda tenerse por hecho de buena fe, puesto que una propuesta de labores en tales términos conlleva la modificación de esa condición de trabajo, lo que acontece (como ejemplo) cuando la actora dice haber tenido un horario de las quince horas pasado meridiano a las cuatro horas antes meridiano del día siguiente y la demandada manifiesta que aquella tiene una jornada comprendida de las ocho a las quince horas con una hora de descanso.”

Amparo directo 308/97. Operadora de Hoteles Central Palace, S.A. de C.V. y/o. Benjamín Palacios Perches. 29 de Mayo de 1997. Unanimidad de Votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras. Véase: Apéndice del semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 685. página 462, de rubro: “DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON JORNADA DIFERENTE, SE CONSIDERA DE MALA FE”.

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá hacer una valoración fidedigna de las pruebas para determinar la buena o mala voluntad del patrón para el ofrecimiento de trabajo y con base en ello, decidir a quién le corresponde la carga de la prueba del despido.

Si el fin es diverso a la continuación de la relación de trabajo (mala fe), no se identificará con el efecto de la reversión de la carga de la prueba, pues para que ésta opere es indispensable la buena fe por parte del patrón.

Conforme a la Jurisprudencia, el ofrecimiento de trabajo debe interpretarse conjuntamente con todo lo manifestado por el demandado en su contestación, con los antecedentes del caso como serian reinstalaciones anteriores, con la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan a la Junta cerciorarse de que el patrón tiene la verdadera intención de que la relación laboral continúe y no estar simplemente tratando de que por este medio se le revierta la carga probatoria al trabajador.

Asimismo cuando el patrón controvierte las condiciones de trabajo señaladas por el actor la Junta debe estudiar la controversia suscitada en cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas.

3.2 Consecuencias del ofrecimiento de trabajo realizado de mala fe por parte del patrón

La mala fe constituye la otra parte del ofrecimiento de trabajo, en cuyo caso no procede la reversión de la carga de la prueba para el actor respecto del despido, y por tanto resulta intrascendente realizar un estudio del mismo; sin embargo lo importante de este tema no se centra en el nulo efecto procesal que produce la mala fe de la oferta, ya que en estos casos el patrón continúa con la carga de la prueba en los términos especificados en la Ley Federal del Trabajo, sino en los elementos que toma en consideración la Junta de Conciliación y Arbitraje para calificarlo de tal forma.

El patrón, por ser quien cuenta con los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo deberá acreditar sus afirmaciones cuando exista controversia con las condiciones afirmadas por el actor, ya que en caso contrario el ofrecimiento que haya realizado al trabajador con las que sostiene en su contestación será considerado de mala fe.

En ese orden de ideas, debemos señalar que la mayoría de los casos que ha ido tomando en consideración la Junta de Conciliación y Arbitraje para determinar la mala fe del ofrecimiento de trabajo, derivan no sólo de su facultad discrecional para calificarlo de tal forma, sino también de la Jurisprudencia y Tesis Aisladas emitidas por el Poder Judicial de la Federación, lo cual nos da una idea del sin número de resoluciones que las Junta pueden emitir en circunstancias iguales de acuerdo a su perspectiva, preferencia y criterios jurisprudenciales personales adoptados.

La mala fe se origina entre otros supuestos, cuando el patrón al hacer el ofrecimiento del empleo no lo realiza en los mismos términos y condiciones en que el actor manifiesta haber prestado sus servicios, esto es cuando controvierte las condiciones de trabajo y no acredite las que el mismo indique al dar contestación a la demanda, o mas aun cuando modifique las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, lo que acontece cuando pretenda que este ultimo regrese a trabajar con un salario menor, categoría inferior o jornada mayor de trabajo. En resumen, cuando el patrón intente la implantación de condiciones de trabajo que resulten ilegales.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES, IMPLICA MALA FE.

Si el trabajador en su escrito de demanda manifestó que su horario de labores excedía de la permitida por la Ley, es decir de ocho horas diarias, sin que se advierta que se haya convenido que la jornada seria superior a ese lapso; al ofrecer el patrón el trabajo en los mismos términos y condiciones, es inobjetable que lo propone con condiciones ilegales, pues los servicios continúan prestándose fuera de la jornada legal, independientemente de que la suma de horas a la semana no exceda de cuarenta y ocho horas, es evidente que lo excesivo de la jornada, lleve a determinar que de ninguna manera puede estimarse de buena fe tal ofrecimiento y, por consiguiente, la carga de la prueba del despido corresponde al demandado pues la jornada de trabajo atiende al número de horas por día y no por semana.

Jurisprudencia numero IV.3º. J/34. Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 77, Mayo de 1994, página 61.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UNA JORNADA MAYOR A LA LEGAL, AUN CUANDO SEA ACEPTADA POR LA CONTRAPARTE. Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega este y se ofrece el empleo con una jornada que rebasa a la máxima legal, debe considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador actor haya afirmado en su demanda que sus labores las desempeñaba en el horario con el que se le hizo el ofrecimiento, e inclusive que hubiese aceptado la reposición en esas condiciones; atento a que de lo dispuesto por los artículos 59, 61 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la jornada máxima legal es de cuarenta y ocho horas a la semana; por lo que, si aquella se propone con una duración mayor, resulta ilegal y ninguna relación laboral puede pactarse en esas condiciones, ya que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII incisos a) y h) de la Constitución, y 5º. fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a que puede existir la necesidad inmediata por parte del reclamante de obtener los medios que le permitan solventar las necesidades propias y las de su familia, y por ese motivo lo admita.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9159/96. Rosario Noelia Yáñez Arellano. 12 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 4759/97. Maria Casimira Flores. 5 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 7379/97. Paulino Moreno Mendoza. 19 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinoza.

Amparo directo 8269/98. Producciones Marg S.A. de C.V. Margarita María de Santa Teresita Vargas Gaviria y Margarito Rodríguez Robles. 12 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 12579/98. Rubén Hernández Medina. 4 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solorzano.

Ninguna estipulación es valida si no se encuentra dentro de los márgenes que señala la Ley. Existe mala fe cuando el patrón a pesar de haber acreditado

el monto salarial del trabajador, si este es inferior al salario mínimo general o especial según el caso, fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para la zona económica en la que se presta el servicio, deberá considerarse de mala fe el ofrecimiento de trabajo pues la patronal tiene la obligación de respetar los aspectos fundamentales que regulados por el ordenamiento jurídico como lo es el salario mínimo.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE OFRECE CON UN SALARIO INFERIOR AL MINIMO PROFESIONAL. No obstante que el patrón demandado acreditó el monto salarial que dijo percibía el trabajador con los recibos de pago que allego al juicio, sin embargo si la retribución que consignan dichos recibos es inferior al salario mínimo profesional, y no obstante se ofrece el empleo con aquel salario, es de concluirse que resulta de mala fe la reanudación del vinculo de trabajo y al no estimarse de tal manera se trasgreden garantías.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 880/94. Gabriel Monroy García. 22 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

La mala fe no sólo se califica con respecto a las condiciones con que se ofrezca el trabajo, sino también por conductas por parte del patrón que hacen la presunción de solo querer revertir la carga de la prueba al trabajador y no de que realmente continúe la relación laboral, tales conductas son claramente especificadas por la Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA. La presentación de una denuncia penal en contra del trabajador en la que figuren como ofendidos el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa,

revela la mala fe en el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón con posterioridad a la presentación de dicha denuncia, por cuanto tal circunstancia demuestra la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad para que continúe la relación laboral. Esto es así porque la presentación de la denuncia penal previamente al ofrecimiento del trabajo, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta de trabajo en las condiciones señaladas no puede aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador.

Contradicción de tesis 73/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 7 de mayo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Francisco de Jesús Arreola Chávez.

La conducta procesal del patrón crea la presunción de sólo querer revertir la carga probatoria al trabajador y no de que subsista la relación de trabajo, motivo por el cual el ofrecimiento que el patrón le hace al trabajador dentro del proceso por despido injustificado deberá ser calificado de mala fe.

Los efectos jurídicos que conlleva el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón dentro del juicio laboral son consecuencia de la calificación del mismo, es decir, considerar que esta formulado de buena o mala fe.

A lo largo de esta investigación podemos corroborar que el ofrecimiento de trabajo no es una excepción que destruya la acción, sino una oferta que hace el patrón al trabajador para que este se reintegre a sus labores, siendo su único efecto, en caso de ser de buena fe, el de revertir la carga de probar el despido al trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El ofrecimiento de trabajo es un acto unilateral del patrón que debe ser realizado en la etapa de Demanda y Excepciones del juicio laboral.

SEGUNDA.- El ofrecimiento de trabajo puede considerarse como la vía de continuidad de la relación de trabajo.

TERCERA.- El Ofrecimiento de Trabajo es considerado como una institución sui generis de creación y regulación de carácter jurisprudencial, por lo que no constituye excepción procesal ni allanamiento.

CUARTA.- La finalidad del Ofrecimiento de Trabajo es la estabilidad en el empleo, debiendo ser propuesto por el patrón en el juicio en los mismos términos en que se venía desempeñando, dentro de los límites que establece la Ley o en mejores condiciones en que se prestaba, para que se pueda considerar de buena fe.

QUINTA.- Debe existir una regulación establecida en la Ley Federal del Trabajo en relación al Ofrecimiento de Trabajo, estipulando la naturaleza del mismo, así como la importancia que tiene en el posible resultado de un procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y su finalidad para resolver el enigma de si lo es la estabilidad en el empleo o la reversión de la carga de la prueba.

SEXTA.- El ofrecimiento de trabajo calificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje como de mala fe, tiene como consecuencia la improcedencia de la reversión de la carga de la prueba al trabajador quedando ésta asimismo sobre la parte patronal.

SÉPTIMA.- Es necesaria la regulación respecto a la imposición de una sanción pecuniaria adicional para el patrón en el caso de que el trabajador acepte el ofrecimiento de trabajo y el patrón se oponga a la reinstalación del mismo, la cual deberá condenar la Junta de Conciliación y Arbitraje al momento de dictar el laudo respectivo.

OCTAVA.- Es necesaria la creación de fundamentos legales dentro de la Ley Federal del Trabajo que regulen el Ofrecimiento de Trabajo realizado por el patrón al trabajador en la etapa de Demanda y Excepciones, proponiéndose de la siguiente forma:

***Artículo 878.- ... fracción IV-A.-** En esta etapa y al momento de dar contestación a la demanda el patrón puede realizar el ofrecimiento de trabajo al actor, a consecuencia de la negativa del despido que manifieste, con el fin de continuar la relación laboral que los une, especificando las condiciones en que se deba desarrollar el empleo.*

***Fracción IV-B.-** El ofrecimiento de trabajo es el acto unilateral que realiza el patrón o su representante debidamente acreditado, dentro de la etapa de Demanda y Excepciones, y el cual produce la reversión de la carga de la prueba a cargo del trabajador para acreditar los extremos del despido del que se adolece, efecto que tendrá siempre y cuando sea calificado de buena fe por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje al dictar el laudo respectivo, la cual operará en los casos siguientes:*

- a) Cuando el ofrecimiento de trabajo sea realizado por el patrón con las condiciones de trabajo que no excedan de las legales, o bien*

con las expresadas por el trabajador siempre y cuando se ajusten al presente ordenamiento.

- b) Cuando se ofrezca en base a las condiciones de trabajo controvertidas y acreditadas por el propio patrón en el procedimiento, siempre y cuando sean lícitas.*
- c) Cuando el patrón lo realice con mejoras en las condiciones de trabajo, ya sea en algunas o en la totalidad de las mismas.*

Fracción IV-C.- *Una vez realizado el ofrecimiento de trabajo dentro de la audiencia, y en el caso de que el trabajador no compareciera a esta, la Junta lo requerirá para que en un termino de tres días manifieste si acepta o no el empleo que el patrón ofrece, por ser un acto personalísimo, si este lo acepta entonces se señalará día y hora para que tenga verificativo la diligencia de reinstalación.*

Fracción IV-D.- *La Junta, al momento de dictar el laudo respectivo, podrá calificar de mala fe el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón, sin necesidad de basarse en las condiciones de trabajo con las cuales fue ofrecido, cuando a juicio de esta existan otros elementos que la justifiquen y motiven, fundamentando tal proceder.*

BIBLIOGRAFIA.

1. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Estudios de Teoría General e Historia del Proceso, UNAM, México 1974.
2. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa, Volumen 2, Segunda Edición, Editorial UNAM, México 1970.
3. ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso, Decima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985.
5. CARNELUTTI, Francesco. La Prueba Civil, Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, Segunda Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1982.
6. CARNELUTTI, Francesco. La Prueba Civil, cómo nace el Derecho, cómo se hace un Proceso, Serie Grandes Juristas, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México 1993.
7. CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero, Primera Edición, Imprenta Didot S. de R.L.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Editorial Trillas, México 2004.
10. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Esfinge, México 2001.

11. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Esfinge, México 2003.
12. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Vigésimo primera Edición, Editorial Esfinge, México 2001.
13. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Practica Forense Laboral, Segunda Edición, Editorial Cárdenas, México 2000.
14. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Editora Nacional, Montevideo, Uruguay 1955.
15. DÁVALOS, Jose. Derecho del Trabajo I, Septima Edición, Editorial Porrúa, México 1997.
16. DÁVALOS, Jose, Temas Laborales, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
17. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
18. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
19. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimo novena Edición, Editorial Porrúa, México 1999.
20. DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vigésimo segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1996.
21. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1990.

22. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Novena Edición, Editorial Oxford University Press, México 1996.

23. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1976.

24. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial PAC, México 1985.

25. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991.

26. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

27. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Vigésima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1981.

28. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Vigésima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1981.

29. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Vigésimo primera Edición, Editorial Porrúa, México 1995.

30. FERNÁNDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico, Tomo III, Tercera Edición, Editorial Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, Argentina 1972.

31. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario jurídico Mexicano, Decimo quinta Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

32. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, México.

33. RAMÍREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico, Decima Edición, Editorial Claridad S.A., Buenos Aires, Argentina 1998.

34. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, Primera Edición, Editorial Botas, México 1957.

LEGISLACIÓN.

35. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Trigesima Edición, Editorial Sista, México 2006.

36. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Compendio Laboral, Tercera Edición, Editorial Tax, México 2006.

37. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Legislación Civil para el Distrito Federal, Quinta Edición, Editorial Sista, México 2006.

38. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, Legislación Civil para el Distrito Federal, Quinta Edición, Editorial Sista, México 2006.

OTRAS

39. IUS 2006, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2006.

40. COMPILACIÓN LABORAL, Normas Oficiales Mexicanas en Materia Laboral, Informatica Jurídica, México 2006.