



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

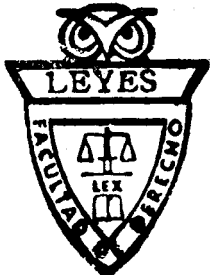
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR MAS DE DOS VECES A UN TRABAJADOR ANTERIORMENTE REINSTALADO, SU CALIFICACIÓN

T E S I S  
QUE PARA OBTENER TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
LORENA ANTONIO HERNÁNDEZ



ASESOR: LIC. RAMON BENEDICTO RODRIGUEZ MORENO





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR MAS DE DOS VECES A UN TRABAJADOR ANTERIORMENTE REINSTALADO, SU CALIFICACION

## INDICE

|                   | PAG. |
|-------------------|------|
| INTRODUCCION..... | I    |

## CAPITULO 1

### ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

#### 1.1. Antecedentes Generales.

|   |    |
|---|----|
| 1.1.1. El Constituyente de 1857, su carácter liberal e individualista.....                                  | 1  |
| 1.1.2. La Revolución Mexicana, su carácter social y las primeras leyes preconstitucionales del trabajo..... | 4  |
| 1.1.3. El Constituyente de 1917 y la primera Constitución social del mundo.....                             | 10 |

#### 1.2. Antecedentes Legislativos.

|   |    |
|---|----|
| 1.2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....                    | 13 |
| 1.2.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....                    | 15 |
| 1.2.3. Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo..... | 18 |

## CAPITULO 2

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

## **2.1. Principios Generales.**

|   |    |
|---|----|
| 2.1.1 Principios Rectores del Derecho del Trabajo.----- | 20 |
| 2.1.2. Trabajo.-----                                    | 24 |
| 2.1.3. Derecho del Trabajo.-----                        | 26 |
| 2.1.4. Patrón.-----                                     | 28 |
| 2.1.5. Trabajador.-----                                 | 29 |
| 2.1.6 Elementos de la Relación de Trabajo.-----         | 31 |

## **2.2. Acciones, Defensas y Excepciones.**

|   |    |
|---|----|
| 2.2.1. Acción.-----                           | 35 |
| 2.2.2. Clasificación de las Acciones.-----    | 38 |
| 2.2.3. La Demanda.-----                       | 40 |
| 2.2.4. Contestación a la Demanda.-----        | 41 |
| 2.2.5. Excepción.-----                        | 42 |
| 2.2.6. Clasificación de las Excepciones.----- | 43 |
| 2.2.7. Defensa.-----                          | 46 |

## **2.3. El Procedimiento Ordinario Laboral.**

|  |    |
|--|----|
| 2.3.1. Presentación de la Demanda.-----                  | 47 |
| 2.3.2. Conciliación.-----                                | 51 |
| 2.3.3. Etapa de Demanda y Excepciones.-----              | 52 |
| 2.3.4. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.----- | 64 |
| 2.3.5. Desahogo de Pruebas.-----                         | 70 |
| 2.3.6. Alegatos.-----                                    | 71 |
| 2.3.7. Resolución.-----                                  | 72 |

# **CAPITULO 3**

## **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

|  |     |
|--|-----|
| 3.1. Fundamento Constitucional de la Estabilidad en el Empleo.....                                     | 74  |
| 3.2. La Estabilidad en el empleo en el Derecho Laboral Mexicano.....                                   | 76  |
| 3.3. Estabilidad en el Empleo.....   | 81  |
| 3.4. Tipos de Estabilidad en el Empleo.....  | 83  |
| 3.5. Excepciones al Principio de la Estabilidad en el Empleo.....                                      | 85  |
| 3.6. Despido.  |     |
| 3.6.1. Definiciones del Despido.....   | 86  |
| 3.6.2. Marco Normativo del Despido.....  | 87  |
| 3.6.3. Clases de Despido.....  | 90  |
| 3.6.3.1. Causas Generales del Despido que enumera el<br>Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo..... | 91  |
| 3.6.4. Formalidades que debe contener el aviso del<br>Despido para el trabajador.....                  | 91  |
| 3.6.5. Formalidades que debe contener el aviso del Despido<br>para la Junta.....                       | 94  |
| 3.7. Rescisión de la relación de trabajo.....  | 97  |
| 3.7.1. Sin responsabilidad para el trabajador.....   | 98  |
| 3.7.2. Sin responsabilidad para el patrón.....   | 99  |
| 3.8. Terminación de la relación laboral.....   | 102 |

## **CAPITULO 4**

### **EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR MAS DE DOS VECES A UN TRABAJADOR ANTERIORMENTE REINSTALADO, SU CALIFICACION**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1. Cargas Probatorias.                                |     |
| 4.1.1. Concepto de Carga Procesal.....                  | 103 |
| 4.1.2. La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral..... | 104 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.2. Aspectos Particulares del Ofrecimiento del Trabajo.   |            |
| 4.2.1. Concepto.-----  | 116        |
| 4.2.2. Presupuestos esenciales para la procedencia de la oferta<br>del Trabajo.-----   | 120        |
| 4.2.3. Sujetos que pueden ofrecer, aceptar o rechazar<br>el Ofrecimiento de Trabajo.-----  | 122        |
| 4.2.4. Momento Procesal Oportuno para plantear el<br>Ofrecimiento de Trabajo.-----   | 126        |
| 4.2.5 Elementos para la Calificación del Ofrecimiento del Trabajo.-----  | 129        |
| 4.2.6 Consecuencias Jurídicas derivadas del Ofrecimiento del Trabajo.-----   | 145        |
| <br>   |            |
| 4.3. El Ofrecimiento de Trabajo realizado por más de dos veces a<br>un trabajador anteriormente reinstalado, Su Calificación.----- | 155        |
| <br>   |            |
| <b>CONCLUSIONES.-----</b>  | <b>164</b> |
| <br>   |            |
| <b>BIBLIOGRAFIA.-----</b>  | <b>167</b> |

## Introducción

Desde tiempos remotos, la preocupación por proporcionar a la clase obrera bases jurídicas tangibles, capaces de crear otorgar, y respetar sus derechos sociales para asegurar una vida digna y decorosa, han sido motivo de grandes discusiones, disputas hasta el punto de llegar al derramamiento de sangre, todo ello impulsado en el ánimo de lograr una verdadera justicia social.

El derecho laboral que goza el hoy obrero, tuvo un origen complicado, en aquellos tiempos la persona era considerada como una cosa y al tener esta calidad carecía de todo derecho y privilegio pensado, no se le permitía opinar, defender...luchar. Era prioridad acabar con dicha condición, la gente ya no estaba en la aptitud de ser el esclavo a quien el patrón tiene el derecho de explotar a todo su máximo, tenían que poner un alto a las altas jornadas de trabajo a las que eran sometidos, exigir el debido pago por el servicio prestado, realizar el trabajo por el hecho de querer tener una vida digna que ofrecerse y ofrecer a los suyos (familia), y no trabajar, para saldar una deuda con el patrón que de antemano no existía. Las constantes vejaciones en las que se veía inmerso la persona, lo orilló con el paso del tiempo a sublevarse contra el arbitrario.

En este panorama se fue forjando nuestro derecho, así comenzó aquella historia que culminó con el glorioso artículo 123 Constitucional, el cual otorgaba al obrero esa herramienta de la cual asirse para defender sus derechos que tanto fueron lastimados y la cual proporciona en nuestros días, la garantía social que nunca debe ser olvidada sino por el contrario, debe evolucionar para no quedar obsoleta, y así heredar a las generaciones futuras un verdadero derecho social.

Así, en el capítulo primero se abordan todos estos aspectos, la vida del obrero, su condición de esclavo, las primeras manifestaciones por lograr un sistema de gobierno democrático que instituyera derechos sociales hacia la clase débil, los primeros movimientos revolucionarios, expresiones puras de los obreros en descontento con su condición, tales como la huelga de Cananea y la de Río Blanco,

el derrocamiento de Porfirio Díaz del poder, el triunfo del Plan de San Luis y con ello el de la Revolución Mexicana, el instauramiento del Congreso Constituyente del cual nació nuestro Artículo 123 Constitucional, precepto netamente protector de la clase obrera, sin el cual en nuestros tiempos no hablaríamos de garantías sociales.

Asimismo, apuntamos los primeros antecedentes legislativos en materia laboral, como la ley de 1931, que fue importante por unificar las legislaciones que en materia de trabajo existían, sus principales reformas; el bosquejo en el que se inició la ley de 1970, y la reforma procesal de 1980 que la ubico en una mejor posición que su antecesora.

Entendiendo los orígenes de nuestra materia, pasamos a estudiar los principios rectores que sirven de directriz para nuestro derecho del trabajo, partiendo de la idea, que el derecho del trabajo pertenece a una rama del derecho social totalmente distinta del derecho común y de las diversas ramas que nuestra materia conforma, por tal motivo nuestro derecho social, tiene sus propios principios que en el capítulo dos se exponen. Inmediatamente, se hace un estudio de los sujetos de la relación de trabajo: patrón-trabajador, y lo que ellos crean que no es otra cosa que la relación de trabajo, por lo que se estudian sus elementos.

De igual manera, tocamos lo concerniente a los conceptos fundamentales sustantivos de nuestra materia, tales como el concepto de acción, excepción, defensa, demanda contestación a la misma, para así lograr aterrizar en el plano procedimental o adjetivo de la misma. De ahí que demos una explicación breve del Procedimiento Ordinario Laboral.

Una vez estudiado las bases fundamentales, analizamos el tema de la estabilidad en el empleo el cual esta íntimamente relacionado con nuestro trabajo de merito: el Ofrecimiento de Trabajo, así como su conexión con la figura del despido y las causales que puede hacer valer la parte patronal para fundamentar su actuar. Enunciamos cuales son los requisitos que debe de contener el aviso de rescisión en los cuales el patrón se debe apoyar para poder rescindir la relación laboral sin tener



ninguna responsabilidad y las consecuencias de su inobservancia. Temas que se tratarán en el capítulo tercero.

Finalmente en el capítulo cuarto, analizamos con la claridad posible, el tema motivo del presente trabajo de investigación, el Ofrecimiento de Trabajo, para ello, comenzamos por estudiar los puntos que tienen concordancia con el mismo y que son importantes para entender con facilidad de éste, tales como las cargas procesales, que sirven para determinar a quien le corresponde la carga del despido, la naturaleza jurídica de la oferta, los sujetos que pueden rechazarlo o aceptarlo, el momento oportuno para plantearlo y las principales consecuencias.

Una vez hecho lo anterior, aterrizamos en la hipótesis en cuestión, para finalmente formular las propuestas.

Para el desarrollo del trabajo que se concluye, se utilizaron los métodos deductivo, histórico, sociológico, exponencial y jurídico, tomando como base las cuestiones doctrinales y los hechos comprobados, como elementos *sine qua non*.

# CAPITULO 1

## 1.1. ANTECEDENTES GENERALES

México, para llegar a tener sus dispositivos legales protectores, tuvo que pasar por una serie de acontecimientos sociales los cuales si bien es cierto culminaron de manera satisfactoria, no menos lo es, que muchos de ellos terminaron de forma trágica. Tres fueron los sucesos de mayor trascendencia, el Constituyente de 1857, seguido de la Revolución Mexicana lo que finalizó en el Constituyente de 1917 con nuestro actual artículo 123 Constitucional, en él, se aterrizaron las bases para la protección de la clase trabajadora para hacer efectivos sus derechos a ser tratados como personas y gozar de una vida digna y decorosa. También es de apuntar que la obra jurídica no terminó con la promulgación del dicho artículo, habría de igual forma unificar las diversas legislaciones existentes para evitar conflictos competenciales y contradicción de criterios, la creación de la Ley Federal del Trabajo la cual tuvo sus antecedentes que fueron la Ley del 1931, posteriormente la de 1970 y la reforma procesal de 1980, las cuales hasta el día de hoy siguen vigentes.

### **1.1.1. El Constituyente de 1857, su carácter liberal e individualista.**

A pesar de que el pueblo mexicano se había sublevado contra el gobierno extranjero anarquista, alcanzando su Independencia en el año de 1810, la situación en cuanto al otorgamiento de sus derechos, se podría pensar que mejoraría, desgraciadamente el panorama de los mexicanos no cambió en lo absoluto, sino por el contrario el resultado de tal liberación fue totalmente opuesto.

Para los años de 1821-1856, el gobierno mexicano estaba demasiado ocupado en un solo aspecto: La Política demagógica, a tal punto que dejaron a un lado el aspecto económico, en su dualidad comercial e industrial, que desde luego es importante para impulsar el desarrollo del país, y que sin embargo le restaron importancia. El panorama laboral de México haya por el año de 1823, nos ilustra el maestro De Buen Lozano<sup>1</sup>, era que estos años, las jornadas de trabajo abarcaban 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Para 1854, el panorama era aún peor, para éste periodo, los obreros percibían salarios de tres reales

---

<sup>1</sup> **DE BUEN LOZANO**, Néstor, “*Derecho del Trabajo*”, T. I. Ed. 11°, Porrúa, México, 1998, p. 301.

diarios y sin que la jornada laboral hubiera disminuido, es decir, en treinta años, entre el año de 1823 a 1854, nos encontramos con una jornada de 18 horas de trabajo y un aumento en los salarios de 6 centavos. Como podemos observar, la condición de los trabajadores era sumamente precaria, jornadas inhumanas y salarios nada remuneradores, perseveraba la explotación a todo su esplendor, la llamada tutela de los trabajadores, solo existía como ideal positivo entre los precursores de tan buena intención revolucionaria, sin mencionar que ni la Constitución de Apatzingan de 1814, ni la de 1824, tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por Morelos, ni consagraron las mismas, el principio de libertad de trabajo.

La respuesta ante tales circunstancias fue el inicio del movimiento de la Revolución de Ayutla. En ese entonces predominaba el despotismo del General Santa Anna, el cual era considerado como una *“pesadilla nacional, tanto su gobierno despótico e intolerable, tan odioso como su falso título de Alteza Serenísima. La gente soportaba con aparente conformidad mesiánica al sátrapa cuya disímbola lo exhibía como héroe y traidor; era más que nada un anormal que ocultaba su patogenia, con pulcro uniforme de soldado oropelesco. Un tipo raro, peligroso, extraordinariamente peligroso. Para él, la nación y su hacienda Manga de clavo era una misma cosa”*<sup>2</sup>, tal descripción no divaga de su sentido literal, ya que recordemos, éste oscuro personaje de nuestra historia, se le recuerda por haber vendido más de la mitad del territorio mexicano.

Dicho movimiento se originó primeramente como un levantamiento militar, pero se inició con tal fuerza, que poco a poco se convirtió en una Revolución, destruyendo así el centralismo en que se veía inmerso el país; con el triunfo de la Revolución de Ayutla se permitió la expulsión definitiva del General Santa Anna así como el inicio de un régimen constitucionalista, republicano, federal y popular. Fue importante este movimiento, ya que el plan de Ayutla proclamaba por las libertades públicas y las garantías individuales, sustituía el término Departamento por la expresión de Estado, esto, con la intención de borrar la huella centralista y volver al régimen federal; la forma de gobierno del país sería encomendado a un representante por cada Estado y Territorio; el poder del presidente Interino de la República, sería limitativo, pero siempre en concordante organización con los demás representantes de los Estados, medida totalmente entendible, ya que en el antiguo gobierno de Santa Anna, la arbitrariedad era norma fundamental, es decir, no regía ningún canon, sino imperaba la voluntad de un solo hombre. Asimismo este Plan, autorizaba a los

---

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *“Derecho Social Mexicano”*, Porrúa, México, 1978, p. 51.

Estados a expedir sus Estatutos provisionales en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base inconvencible de que la nación es y será siempre una sola, indivisible e independiente, una nación, bajo la forma de República, Representativa y Popular; en torno al Derecho social, es de trascendencia su artículo 6° que establece: *“Debiendo ser el ejército el apoyo del orden y de las garantías sociales, el gobierno interino cuidara de conservarlo y atenderlo, cual demanda su noble instituto, así como de proteger la libertad de comercio interior y exterior, expidiendo a la mayor brevedad posible los aranceles que deben observarse, rigiendo entre tanto para las aduanas marítimas el publicado bajo la administración del señor Ceballos.”*<sup>3</sup>

He aquí que por primera vez en México se menciona el término de garantías sociales, entendiéndose éstas, como aquellas tendientes a la protección de los más débiles, ideologías que con el paso del tiempo serían debidamente aterrizadas. Ante el triunfo de la Revolución de Ayutla, se abrió pauta al Congreso Constituyente de 1857, con el fin de materializar los pensamientos proclamados en el Plan de Ayutla y así garantizar la libertad del pueblo mexicano. En este tenor de ideas, al triunfo del movimiento Revolucionario, el presidente Comonfort, el 11 de diciembre de 1855 reunió al congreso Constituyente en la Ciudad de México, para efecto de formular un proyecto de Constitución; reunido el Constituyente surgieron infinidad de discursos, todos de igual importancia, sin embargo sobresalieron dos oradores importantes: el diputado por Jalisco, Ignacio Ramírez “El Nigromante” y el diputado Ignacio Vallarta. Sin menoscabar los méritos de la historia, la Constitución de 1857, no consagró en realidad ningún derecho social, éstos se vieron tangibles hasta la Constitución de 1917, pero indudablemente, sirvieron de base para lograr las prerrogativas de las que hoy gozamos, recordemos que se abolió el régimen central precedido por Santa Anna, instaurándose el gobierno Republicano, Representativo y Popular; los cambios se tornarían lentos, pero seguros.

Don Ignacio Ramírez “El Nigromante”, se consagró como visionario del Derecho Social; él trató de romper los moldes tradicionales de las Constituciones Políticas emanadas de la Revolución Francesa, por dispositivos encaminados a la velación de los derechos individuales del hombre, como la protección de los niños, hijos abandonados, huérfanos, mujeres y trabajadores a fin de incluirlos en la Constitución como sujetos de tutela. El

---

<sup>3</sup> Ibidem., p. 53.

discurso del Nigromante, es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores, por eso este personaje es tan importante en nuestra historia

Lamentablemente, el discurso del Nigromante fue ignorado por el Constituyente de 1856-1857, pese a que la esencia del mismo, era totalmente a favor de los trabajadores, a que su trabajo fuera debidamente remunerado, a proclamar el derecho de éstos a participar en las utilidades de la empresa, con todo esto, el resultado de tan numerosas discusiones llevó solo al Congreso a aprobar el artículo 5° de la Constitución<sup>4</sup> argumento que desde luego fue excesivamente tímido, pero cuya revisión años mas tarde, daría origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

Así fue el origen del Constituyente de 1857, resultado del movimiento de Ayutla, victorioso sin duda, pero precario porque no consagro ninguno de los postulados del Nigromante, cuyos ideales perseguían el beneficio de toda la clase obrera, con el único fin de acabar con los abusos del poder y dar a cada parte lo que le correspondía, sin embargo el discurso dado por el orador en cuestión, no fue en vano, sus principios se retomarían en el Constituyente de 1917.

### **1.1.2. La Revolución Mexicana, su carácter social y las primeras Leyes Preconstitucionales del Trabajo.**

Todo acontecimiento social tiene sus antecedentes, no se originan de un momento a otro, al igual que todo proceso de la vida, los acontecimientos sociales, son tan parecidos a los primeros, llevan aparejada una clara analogía: nacen, crecen, se reproducen y mueren, la Revolución Mexicana, como acontecimiento social, siguió estos lineamientos. El movimiento Revolucionario, nació del resultado de tantas inconformidades de las que el pueblo mexicano estaba tan hastiado.

Se expuso anteriormente que la Política gubernamental de México era incipiente, nuestro marco normativo en aquellos tiempos, tenía basta influencia de países extranjeros, no teníamos un gobierno autónomo, autentico, a la larga, estas circunstancias acarrearían sus correspondientes consecuencias; nuestros gobernantes en aquél tiempo, se preocupaban mas por proyectar una buena imagen a los países extranjeros, que resolver la miseria en que el pueblo estaba inmerso.

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob., Cit., p. 54.

Después del Congreso de 1857, la condición del obrero en nada mejoró, los salarios siguieron siendo miserables, la explotación del patrón hacia el trabajador estaba en su punto, era menester empezar a tomar las armas. Fue entonces que comenzaron a surgir diversidad movimientos en contra del gobierno, todos ellos tenían algo en común: acabar con los abusos por parte del patrón.

A propósito de la época porfirista se ha dicho mucho, o quizás se ha dicho poco, o quizás lo suficiente, lo cierto es que este período tuvo aciertos y desventajas. Entre lo positivo, podemos citar la creación de las Leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México conocida como la Ley Vicente Villada, y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes. Lo importante de esta ley deriva de que adopta la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la tesis injusta que fundaba la responsabilidad en la culpa, y la inversión de la prueba: “todo accidente era profesional hasta que no se demostrara lo contrario<sup>5</sup>.

Del aspecto negativo se podría hablar en demasía, pero este no es el caso, empezaremos con mencionar el trato hacia los trabajadores el cual era inhumano, la condición de esclavo no desvariaba de la conocida en la antigüedad, solo que en los tiempos del Porfirismo, se decía que el obrero estaba en deuda con el patrono, estrategia poco sutil para disimular la condición de pertenencia.

Al respecto, el maestro Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo, cita a un autor llamado Turner, el cual éste, describe la situación del obrero en los últimos años del Porfirismo circunstancia que era la siguiente, (solo para darnos una idea de lo que un trabajador tenía derecho en aquella época: *“Claro está que los hacendados Yucatecos no llamaban esclavos a éstos hombres, no nos consideramos dueños de nuestros obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros. Y no consideramos que los compramos o vendemos, sino que transferimos la deuda y al hombre junto con ella. Dado que los esclavos mayas morían con mucha rapidez y que los yanquis no se adaptaban a las condiciones del ambiente, la solución era lograr que un obrero libre se endeudara con el patrón, lo que fácilmente se conseguía a través de prestamistas y negreros especializados.*

*Los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a su labor. El trabajo en los*

---

<sup>5</sup> Ibidem., p. 316.

*campos termina cuando ya no se puede ver el sol por la oscuridad, y en el casco, a veces durante muchas horas de la noche*".<sup>6</sup> Por lo tanto ante vejaciones como las anteriores, era obvio que se tenía que actuar.

Para 1906 el panorama en México era de caos, destrucción y represión al por mayor. La Unión sindical de los trabajadores, los colocaba en vías de alcanzar las prerrogativas sociales tan anheladas, sin embargo el gobierno de Porfirio Díaz no iba a permitir la rebelión de los débiles, y su derrocamiento del poder, por eso para contener este brote social y mantener al pueblo subyugado, era necesario emplear las armas para callar las voces que poco a poco sonaban con mas fuerza. Existen dos sucesos en la historia que revelan claramente el gobierno represor del General Díaz, los cuales son la Huelga de Cananea y la de Río Blanco.

La Huelga de Cananea (Sonora, 1906)<sup>7</sup>, nace de una expresión de descontento contra el gobierno Porfirista, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

Se trataba de trabajadores que disfrutaban de salarios poco más altos y con una clara tendencia liberal, es decir, estaba este movimiento a cargo de gentes preparadas para la lucha social. Dichos trabajadores proclamaban porque la jornada de trabajo fuera de 8 horas y la igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y mexicanos y la proporción mayor en número respecto de los primeros.

Lamentablemente esta Huelga, fue severamente oprimida por el gobierno de Díaz; la falta de malicia y de formación sindical de sus dirigentes, ocasionan que los trabajadores fueran sorprendidos y brutalmente asesinados, dando como resultado el fracaso de este movimiento social y la eliminación de sus dirigentes.

Siempre un suceso de tan grande magnitud, tiene que dar frutos a la larga; este acontecimiento social fue la brecha para que con los años, nuestras Leyes del trabajo, consagraran el principio de jornada de trabajo de 8 horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos sobre extranjeros.

---

<sup>6</sup> Ibidem., p. 316.

<sup>7</sup> Ibidem., p. 318.

La Huelga de Río Blanco (Veracruz, 7 de enero de 1907)<sup>8</sup>, en relación con la anterior, contiene características esencialmente distintas. La huelga de Río Blanco, más bien representa una protesta social que el de un acto obrero, lo anterior, en virtud de que tiene su origen, primero, del descontento de los trabajadores ante las tiendas de raya, ya que éstas representaban, que del salario semanal de 7 pesos, una parte se pagara en vales para ser canjeados en la misma tienda, lo que explica la aberración de los trabajadores hacia estas tiendas, por simbolizar para ellos, lo que mas duele al trabajador, y por otra parte, tener lo que más necesitan; segundo, la creación del Centro Industrial Mexicano, organismo de defensa patronal, representado por los propietarios de la fábricas de hilados y tejidos de Tlaxcala y Puebla a los que se adhieren los dueños de las demás fabricas.

Esta organización, creó un reglamento patronal, que prohibía a los trabajadores a recibir visitas, a trabajar una jornada de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, y autorización de los descuentos a sus salarios principalmente, el cual es rechazado por los obreros de estas poblaciones. Inmediatamente, los trabajadores de estos estados realizaron un paro, en el que quedo incluida la fábrica de Río Blanco.

El sometimiento del conflicto quedo en manos de los colaboradores del Díaz, pronunciando éstos un laudo, favoreciendo a los intereses patronales, resolución que ordena a los trabajadores a volver a sus empleos. Dicho Laudo fue rechazado por los obreros de Río Blanco, negándose a volver a su fuente de trabajo; realizaron un mitin frente a la tienda de raya, ocasionando el incendió de ésta y de muchas otras. Este suceso, al igual que el movimiento de Cananea, fue brutalmente reprimido por el ejército.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de igualdad de salario, y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco, se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba después, las tiendas de raya<sup>9</sup>.

Tanto la Huelga de Cananea como la de Río Blanco, constituyen los más importantes antecedentes de la Revolución de 1910, ya que a partir de estos 2 grandes movimientos, la política mexicana comienza a dar un giro de 360 grados.

---

<sup>8</sup> Ibidem., p. 320.

<sup>9</sup> Ibidem., p. 322.



Las represiones anteriormente señaladas, aunado con el gran descontento del pueblo mexicano por la dictadura de Porfirio Díaz, llevaron a los mismos, a que el 5 de octubre de 1910, se levantaran en armas contra el despótico. El movimiento armado en contra del Porfiriato se inicia en forma definitiva, con el Plan de San Luis, encabezándolo Don Francisco I. Madero, con su gran lema “Sufragio efectivo, No reelección”, lema, que tanto entusiasmo a las masas.

Fue así que el pueblo mexicano, junto con Francisco I. Madero, tomando como base el Plan de San Luis, se levantó en armas el 20 de Noviembre de 1910, dando paso a la Revolución Mexicana y con ello acogiendo una pieza mas para el rompecabezas de la ansiada libertad y respeto a los derechos de los obreros.

### **Las primeras Leyes preconstitucionales del Trabajo.**

Debido a los sucesos que sobrevinieron al triunfo de la Revolución de 1910, consecuencia de toda la gran sangre derramada en beneficio de las generaciones futuras, es como se empezaron a consagrar los derechos de los obreros que tanto se habían anhelado. Las primeras Leyes preconstitucionales, iban enfocadas a preservar dichos principios laborales. Destacan principalmente<sup>10</sup>:

Para el Estado de Jalisco.

- a) La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914, líder de la huelga de Cananea).
- b) La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de Octubre de 1914).

Para el Estado de Veracruz.

- a) Decreto del coronel Manuel Pérez Romero (4 de Octubre de 1914).
- b) Ley de Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar (19 de Octubre de 1914).

---

<sup>10</sup> Ibidem., pp. 330-334.

c) Le Ley de Agustín Millán, (6 de octubre de 1945).

Para el Distrito Federal.

Por decreto de 17 de Octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del art. 72 Constitucional, había dado al Congreso Facultades para legislar en materia del Trabajo. Con este motivo se formuló un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, en el que participaron, Licenciado Rafael Zubarán Capmany.

Este proyecto fue importante porque se reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo y se reconoció a la asociación profesional.

En 1914, en la Ciudad de México, se dicta , por Venustiano Carranza, un decreto en el cual, se expedirán Ley es, encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; Ley es agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; Ley es fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general del proletariado.

Para el Estado de Yucatán.

La obras legislativas más importante fueron las promulgadas por el general Salvador Alvarado. La primera, de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, de 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo, que prevé la participación del Estado en el fenómeno económico social, con el objeto de que todos los mexicanos tuvieran igualdad de oportunidades.

Para el Estado de Coahuila.

Lo fue la Ley de Trabajo promulgada por el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de Octubre de 1916. Esta Ley fue una reproducción del proyecto de Zubarán, solo que se

le agregaron tres capítulos más: sobre participación en los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de Trabajo.

### **1.1.3. El Constituyente de 1917 y la primera Constitución social del mundo.**

Para comprender el desarrollo de la asamblea política que se celebró en la ciudad de Querétaro, al final del año de 1916 y a principios de 1917, cuya culminación se aprecia en la Constitución de 1917, tal y como indica Moreno Daniel<sup>11</sup>, debemos analizar este panorama desde todos sus ángulos, desde sus antecedentes sociales, la revoluciones suscitadas, el logro de ellas, las corrientes desarrolladas, y así tomando en cuenta todo el contexto social suscitado en el México de aquellos años, podremos entender, porque la Carta Magna de 1917 fue la primera Constitución social del mundo.

Empecemos retrospectivamente, con algunos de los acontecimientos que marcaron la historia y que gracias a ellos, se dio la pauta al surgimiento de ideas, pensamientos y prerrogativas que terminaron plasmándose en la Constitución de 1917.

Desde el punto de vista político, destaca, el Plan del Partido liberal Mexicano del 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Potosí, sobresale, porque con este plan, después de una exposición analítica de las condiciones sociales del pueblo mexicano, presentó su programa de 52 puntos, centralizados a obtener un gobierno democrático, la necesidad de una instrucción laica; en materia social, establecer un máximo de 8 horas de jornada de trabajo, un salario mínimo, la reglamentación de un servicio doméstico y del trabajo a domicilio; prohibición del empleo de niños menores de 14 años; obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de sus operarios; obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo, y un sin fin de mejoras en materia laboral y agraria, postulados que se enardecieron en el Congreso de Querétaro, y que inclusive muchos de ellos llegaron a plasmarse como artículos de la Constitución<sup>12</sup>. Los personajes que firmaron el Plan del Partido Liberal Mexicano destacan Ricardo Flores Magón (Presidente), Juan Sarabia (Vicepresidente),

---

<sup>11</sup> MORENO, Daniel, "El Congreso Constituyente de 1916-1917", 1° ed., UNAM, México, 1982, p. 5.

<sup>12</sup> Ibidem., pp. 7-8.

Antonio I. Villareal (Secretario), Enrique Flores Magón (Tesorero) y vocales, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante<sup>13</sup>

Otro acontecimiento importante que marcó las bases generales para la implantación de un sistema democrático, fue el que se dio con Francisco I. Madero, al enarbolar el principio de “Sufragio Efectivo, No Reección”, con la clara intención de derrocar del poder al General Porfirio Díaz (culminó con la Revolución de 1910); y la obra preconstitucional que se dio en materia del Trabajo.

Sin lugar a dudas lo que realmente fue la brecha para dar paso al Constituyente de 1917, fue la Huelga del 31 de julio de 1916.

Para el año de 1916, estamos ante la presencia de la consolidación en el poder de Venustiano Carranza, por un lado y por otro lado, una año difícil para los trabajadores, ya que recibían sus salarios en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro, habría que solucionar el problema pagándole a los obreros en monedas de oro o con su equivalente en papel infalsificable, y así lo solicitaron los obreros.

Fue entonces, que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió declarar una huelga general, por sorpresa, el 31 de julio de 1916. De inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, Transportes en coches y carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Venustiano Carranza tomó cartas en el asunto, pero en vez de remediar el conflicto suscitado, solo evidenció su postura ante el problema obrero. Con engaños, citó a los miembros del Comité de Huelga en el Palacio Nacional, y estando allí reunidos, los llamó “traidores a la Patria”, acusándolos de estar en connivencia con los yanquis, en virtud de que habían paralizado las labores en la fábrica de armas y cartuchos. Inmediatamente, los dirigentes fueron encarcelados y conducidos a la Penitenciaría del D.F., el último en ser aprehendido fue Ernesto Velasco, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, hombre clave en la huelga, así, la huelga había fracasado.

---

<sup>13</sup> Ibidem., p. 6.

Para castigar a los dirigentes del paro, Venustiano Carranza aplicó retroactivamente la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, que castigaba a los intervencionistas y trastornadores del orden público durante la invasión francesa, y que establecía dos penas: 8 años de prisión o pena de muerte a los que se ubicaran en la hipótesis normativa, pero como no iba a ser tan fácil aplicar este dispositivo legal, Carranza expidió un decreto el 1º de agosto de 1916, el cual establecía, una pena de muerte a los que incitaran a la suspensión del trabajo, en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propagaran, a los que presidieran las reuniones en las que se propusiera, discutieran; a los que la aprobaran, o suscribieran, a los que asistieran a dichas reuniones y a los que se procuraran hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado (huelga).

Cabe decir que los dirigentes del comité de huelga estaban en la hipótesis de la norma, por consecuencia fueron sometidos a proceso. El Consejo de Guerra que conoció en primer término del proceso resolvió poner en libertad a los doce acusados, claro está, que Venustiano Carranza no iba a tolerar esta decisión. Anuló la sentencia dictada por el Consejo de Guerra y el 26 de agosto de 1916 inició otro consejo de Guerra extraordinario, el que después de agotada la instrucción, cerca de las 6 de la mañana del día siguiente, dejó en libertad a todos los procesados, excepto a Ernesto Velasco a quien declaró haberse unido a varios otros obreros para originar el paro general, y lo sentenció a pena de muerte, afortunadamente, a Ernesto Velasco le fue conmutada la pena y después de 18 meses de prisión fue puesto en libertad. meses siguientes de la Huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que, al redactar el artículo 123 constitucional reconoció el derecho de Huelga...<sup>14</sup>

Así se dio pasó al Congreso Constituyente de 1917, y su correspondiente redacción del artículo 123 Constitucional, que no fue fácil, porque en torno a él, se dieron una serie de debates y discusiones, tales como la del artículo 5º, seguida de la problemática por fijar la jornada de trabajo, debates sobre la creación de bases constitucionales que permitieran legislar en materia laboral, comprendiendo jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación, de Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, sobre accidentes, seguros e indemnizaciones etc.<sup>15</sup>, sin embargo todo lo

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, ob., cit., p. 338-340.

<sup>15</sup> Ibidem., p. 345.

anteriormente proferido, sería incorporado al capítulo único llamado *Del Trabajo y de la Previsión social*. Y no era para menos, ya que la inclusión de garantías sociales en la Constitución era la clara consecuencia de una Revolución social, iniciada por la clase más desprotegida: LOS OBREROS.

## **1.2. Antecedentes Legislativos.**

### **1.2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Esta primera legislación, surgió con el ánimo de combatir las irregularidades que en materia de trabajo prevalecían, ya que existían diversidad de legislaciones emitidas por los estados de la República, reguladoras de la rama laboral, y cuando se suscitaba algún problema de esta índole, el conflicto competencial de los estados se hacía latente. Ante la necesidad de contar con una legislación uniforme que fuera el canon para todos los estados, fue como se creó la primera Ley del Trabajo de 1931.

El primer proyecto del “Código Federal del Trabajo”, fue presentado en el mes de julio de 1929 por encargo de Portes Gil, el cual fue rechazado por la oposición de las agrupaciones obreras por contener este proyecto graves errores en materia sindical y de huelga y principalmente por antipatía de este grupo hacia Portes Gil.

Debido a lo anterior, se presentó un segundo proyecto, y éste ya no utilizaría la expresión de “Código”, sino el vocablo de Ley; fue redactado por una Comisión integrada por el Lic. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de dicho año.

Sobresale este dispositivo, en razón de que su artículo 14 transitorio declara derogadas todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, mencionando que fue reiterativamente reformada y adicionada algunas de las más importantes son:

- 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 de participar en asuntos políticos;
- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- En 1944, se dictó una Ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de trabajo de obligatoriedad general;
- 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, principalmente.<sup>16</sup>

Pero su excepcional trascendencia radicó en tres Instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, instituciones que han constituido el instrumento adecuado para una mejora constante de la clase obrera, y era menester que se incluyeran por todos los acontecimientos sociales que se suscitaron durante el mandato de Venustiano Carranza a Lázaro Cárdenas, tales como los innumerables movimientos sindicalistas, destacando entre ellos el nacimiento de la CROM, cuyo principal objetivo era hacer respetar los derechos de los trabajadores y la distribución de la riqueza social, derechos que seguían siendo pisoteados, y motivo por el cual debían ser regulados por la Ley del Trabajo con el fin de evitar arbitrariedades<sup>17</sup>.

Nos profiere el autor Miguel Bermúdez Cisneros *“Esta Ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy revolucionario para su época que contenía los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso algunas de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina”*<sup>18</sup>. Así en este panorama quedó expedito el camino para la Ley Federal del Trabajo de 1970.

---

<sup>16</sup> Ibidem, pp. 370-371.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel, *“Derecho del Trabajo”*, Oxford University, Press, México, 2000, p. 95.

### 1.2.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Antes de analizar la Ley Federal del Trabajo de ese año, es necesario evocar lo acontecido en el país hacia 1940. Adelantándonos un poco a los hechos es necesario puntualizar lo que el maestro De Buen Lozano argumentó a cerca de esta Ley y fue lo siguiente: *“La Ley Federal del Trabajo fue el premio de la lealtad que el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968.”*<sup>19</sup> Es decir, con los sangrientos hechos del 68, se evidenció la postura del gobierno del entonces presidente: represión en su máximo esplendor, por ello, era menester acallar los sentimientos enardecidos, y como se lograría, dando al pueblo mexicano el reconocimiento de su lucha.

Para 1940 figuraba el personaje político Manuel Ávila Camacho, en la primera etapa de su mandato pone de manifiesto sus tendencias absolutistas: el 23 de septiembre de 1941, un grupo de obreros se acercaron a la residencia particular del Presidente en busca de una solución a un problema planteado en los talleres productores de materiales de guerra, lamentablemente fueron acallados por los guardias presidenciales, falleciendo 9 trabajadores; en lo concerniente al sindicalismo, éste sufrió una disminución, inactividad, efecto contrario a lo que le sucedió a los precios de los productos básicos los cuales incrementaron, el panorama de los años siguientes estaba dado. Para el gobierno de Miguel Alemán (1946-1952), la situación no fue distinta; en su gobierno la moneda se devalúa respecto del dólar, la CTM es controlada por Fidel Velásquez y ante el problema de los huelguistas de Nueva Rosita y Clocte en el estado de Coahuila el 25 de septiembre de 1950, la ignoración total a sus peticiones<sup>20</sup>.

En el periodo de Ruiz Cortines (1952-1958), la situación del pueblo mexicano en nada cambiaría, se presentaron más devaluaciones, ningún apoyo en el aspecto sindical, represión a la misma como la del Movimiento Revolucionario del magisterio en abril de 1958. Como se puede observar la dinámica presidencial en aras del beneficio obrero se veía cada vez mas alejado, transcurrió el tiempo y las llamas sedientas por justicia se hacían cada vez mas presentes<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op., Cit., p. 391.

<sup>20</sup> Ibidem., p. 381.

<sup>21</sup> Ibidem., p. 385.



Así en este panorama tomo posesión del gobierno Adolfo López Mateos, (1958-1964); con él, la situación del estado mexicano, se pensaría que cambiaría. Adolfo López Mateos, había sido Secretario del trabajo y de la previsión social, su conocimiento en la materia era muy prometedora para las fuerzas sindicalistas de aquella época, ejemplo lo es el Sindicato Ferrocarrilero, pero ante la sorpresa de los grupos sociales, no fue así.

El movimiento de los trabajadores del Sindicato Ferrocarrilero, había intentado elevar el nivel de operación de los ferrocarriles nacionales de México, al sugerir una revisión de sus tarifas, supresión de subsidios, la eliminación de canonjías en materia de tarifas, de tal manera que pudiera hacerse de la empresa una entidad rentable<sup>22</sup>, además de un aumento salarial, atención medica y medicinas para los trabajadores y sus familiares , prestaciones sobre casa-habitación, sin embargo el movimiento ferrocarrilero fue severamente reprimido, la intervención del ejército, una vez mas se patentó en la “solución de la Trifulca”, resultando, la ocupación violenta por parte de las fuerzas militares y de la policía de los locales sindicales, con la detención de miles de trabajadores, incluyendo petroleros y maestros despedidos, así la aprensión de Gilberto Rojo Robles, Secretario de Organización del STFRM, circunstancia que subrayo inexorablemente, que el movimiento ferrocarrilero había fracasado<sup>23</sup>.

Con el ánimo de encontrar la redención, fue entonces que el Presidente Adolfo López Mateos, por iniciativa suya, introdujo reformas importantes en la Legislación laboral. En diciembre de 1960 se modifica el articulo 123 Constitucional adicionándolo con el inciso B), relativo a los trabajadores al servicio del estado; en 1962 vuelve a reformar la Constitución en el sentido de elevar la edad para poder trabajar de los menores y mujeres a la edad de 14 años la mínima, se modifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, por zonas económicas, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas de una forma distinta a la planteada por el Constituyente de 1917, y se define la estabilidad en el empleo<sup>24</sup>.

Fue en el año de 1964, cuando toma posesión de la silla presidencial el famoso Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970. Dos son los momentos principales, desde el punto de vista de la evolución del movimiento obrero, en los seis años de gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. Apenas instalado en la silla presidencial y antes de que ponga en práctica su táctica de

---

<sup>22</sup> Ibidem., p. 386.

<sup>23</sup> Ibidem., p. 387.

<sup>24</sup> Idem., p. 388.

desprenderse de sus principales colaboradores: el inolvidable Carlos A. Madrazo, Uruchurto, el Rector Chávez, entre otros, se enfrenta a un movimiento médico que dura tres meses, los primeros del año de 1965, lleva a la calle una cuestión que de muchos años antes se venía gestando en los centros hospitalarios. En realidad el movimiento medico fue, básicamente un problema laboral, resultado de la transformación de una profesión, en un servicio publico, o sea, la socialización de la medicina. El problema se resuelve a la manera ya clásica, con represiones carcelarias y despidos, pero hace despertar viejas inquietudes sociales<sup>25</sup>.

El segundo acontecimiento, aparentemente sin una definición laboral es, a pesar de ello, mucho mas importante: la huelga estudiantil de 1968, que es “vísperas de la XIX Olimpiada es reprimida con una crueldad infinita, en la noche trágica del 2 de octubre de 1968, en Tlatelolco. Pero en las calles de la ciudad de México en que fraternalmente convivían estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto Politécnico Nacional, entre otros, no estaba sólo en juego un problema estudiantil. Era eso, pero mucho más que eso. Durante cuatro meses se dijo en la calle, de viva voz y en pancartas, lo que no se había dicho en nuestro país durante muchos años. El Tradicional respeto por el presidente de la Republica, observado casi religiosamente en México, se perdió. Y la Critica aguda y mordaz, graciosa, no iba a respetar a nuestros ya clásicos lideres sindicales y en particular a Fidel Velásquez quien como líder eterno de la CTM personificaba todo lo negativo del sindicalismo mediatizado...”<sup>26</sup>

Este fue el panorama en el que se preparo la Ley Federal del Trabajo de 1970, la presentación de la misma se dio en diciembre de 1968, la preparación de esta Ley se dio con una primera comisión en el año de 1960, en la que participo el Maestro Mario de la Cueva entre otros personajes, el trabajo de esta comisión no culmino, solo fue un anteproyecto, en 1967 se presento por el presidente Gustavo Díaz Ordaz una segunda comisión, el proyecto formulado fue puesto a critica por los sectores de la empresa como de los trabajadores, para que vertieran sus puntos de vista, una vez formulado el nuevo proyecto con las observaciones de los sectores interesados, se remitió la iniciativa a las cámaras, la clase patronal presento un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables, objetables subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos, y la tercera parte inaceptables estos últimos tales como, interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de

---

<sup>25</sup> Ibidem., p. 389.

<sup>26</sup> Idem.

empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación, además con el intento aberrante de la parte patronal de incluir el contrato a prueba; así las cosas, la Ley entro en vigor el 1 de mayo de 1970 aunque nos atrevemos a decir, que ya no es tal actual, por las innumerables reformas que ha sufrido, sin embargo es un cuerpo cuidadosamente estructurado, encaminado a satisfacer lo mayor posible, las exigencias de una sociedad eternamente cambiante, y hacer respetar los derechos de la clase obrera.

### **1.2.3. Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.**

La Ley de 1970 sufrió en 1980 unas importantes reformas en sus títulos catorce, quince y dieciséis, modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales estas reformas entraron en vigor el primero de mayo de 1980, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase, destacan principalmente, en 1982 y 1984 la ampliación la aportación patronal al INFONAVIT, el descuento salarial del 1% para la administración operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT si el trabajador lo acepta; la adición de la fracción XIII-Bis al apartado B del artículo 123 constitucional para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado, en 1983, entraron en vigor las reformas de la Ley Federal del Trabajo que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos menores al de un año reformas importantes como los efectos de aviso de despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones al procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.<sup>27</sup>

Estas reformas tuvieron por objeto cumplir con el principio de justicia social que tiene el Derecho del Trabajo, ya que es creada en beneficio de los trabajadores, en beneficio de la clase desprotegida, ante los abusos que durante muchos años ejerció el sector capital, fue una respuesta a una medida tan ansiada, dejar de considerar al obrero como una cosa y a su trabajo una medida para pagar una deuda, como clase desprotegida había que reivindicarla, por eso la Ley Federal del Trabajo es un conjunto de normas para hacer

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T. 1., ed. 11°, Porrúa, México, 1988, pp. 62-63.

respetar aquellos derechos que fueron vejados, para mejorar su estilo de vida, para hacerla mas digna y remuneradora, evitar abusos, evitar que una necesidad se convierta en un sacrificio, el trabajo recordemos y no olvidemos, nace para que cada individuo desarrolle sus aptitudes y mejore su calidad de vida, de ello la importancia que revierte y no hay que olvidar nunca.

## CAPITULO 2

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

#### 2.1. Principios Generales.

Nuestro derecho del Trabajo se rige por ciertos principios que hacen que no pierda su calidad de ser proteccionista hacia la clase obrera, los cuales se explican en el presente capítulo. Para la efectividad del derecho adjetivo, es menester conocer conceptos como los de acción, excepción para saber entablar una buena demanda y una correcta defensa, conocer perfectamente el desarrollo de nuestro procedimiento laboral de igual manera es imprescindible. En la ley Federal del Trabajo, encontramos los principios generales a seguir para lograr el equilibrio de los factores capital y trabajo, así como las reglas del procedimiento ordinario laboral, por que si bien es cierto que el derecho del trabajo carece de formalidad, también lo es, que cada etapa del mismo, sigue rigurosamente un orden el cual si se quebranta o se omite dará como consecuencia resultados perjudiciales.

##### 2.1.1. Principios Rectores del Derecho del Trabajo.

El Derecho laboral, al ser un derecho social, se rige a base de directrices, las cuales hacen posible que no se pierda su naturaleza de protector social, ya que el derecho del Trabajo surge como un instrumento para equilibrar las relaciones entre el trabajo y el capital, para así lograr la justicia social.

Así los Principios Rectores del Derecho del Trabajo, son los siguientes:

- a) **El Trabajo es un derecho y un deber sociales;**
- b) **Libertad;**
- c) **Igualdad; y,**
- d) **Aplicación de la normas más favorable al trabajador.**<sup>28</sup>

**a) El Trabajo es un derecho y un deber sociales.** Este principio al afirmar por un lado, que el trabajo es un derecho, quiere decir, que cada persona tiene derecho a ejercerla profesión

---

<sup>28</sup> DAVALOS, José, “*Derecho del Trabajo I*” ed, 9º, Porrúa, México, 1999, P. 85.

u oficio que más le acomode de acuerdo a sus aptitudes, para así lograr un mejor nivel de vida y poder satisfacer sus necesidades y las de su familia, por eso es un derecho, porque no se nos puede privar para desempeñar una actividad ya sea física o intelectual (salvo por restricciones que la propia Ley imponga); e implica por otro lado que es un deber social, porque la consecuencia de desarrollar aquella actividad (trabajo) ya sea física o material, es la de ser útil en la sociedad en que vivimos, en beneficio de los demás.

Al respecto Briceño Ruiz<sup>29</sup> establece: *“Al afirmar que el derecho el Trabajo es un derecho y un deber sociales, le otorga una categoría que rebasa el marco económico, para trascender a la sociedad social. Así resulta la obligación común de aportar la capacidad para beneficio de los demás y la facultad jurídica de exigir respeto a la actividad personal”*

En virtud de lo anterior, por eso este principio tiene esa dualidad, el trabajo es un derecho social en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración, de ahí que el trabajo no es un objeto de comercio, sino que otorga libertades y dignidad en el trabajo; pero conlleva a un deber social, ya que va encaminado a que el individuo evite la vagancia, y entonces lo dirige a ser útil en la sociedad enalteciéndolo con su trabajo.

Lo precedente tiene su fundamento en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

**b). Libertad.** Principio tutelado por los artículos 4 y 5 Constitucionales, así como por el artículo 4 de la Ley Laboral:

**Artículo 4o.** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

---

<sup>29</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, *“Derecho Individual del Trabajo”*, Harla, México, 1985, p. 10.

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las Leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las Leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Es decir, esta directriz, radica en que el individuo podrá elevar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades a través de llevar a cabo la profesión u oficio que más le convenga y en función de sus aptitudes, siempre y cuando no sea ilícito, así lo apunta Patricia Lemus Raya: *“El individuo goza de plena libertad para elegir la profesión, actividad u oficio a la que desee dedicarse, con la única salvedad que sea un trabajo lícito”*<sup>30</sup>

Es decir, esta directriz, radica en que el individuo podrá elevar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades a través de llevar a cabo la profesión u oficio que más le convenga y en función de sus aptitudes, siempre y cuando no sea ilícito. Será ilícito cuando: por resolución de autoridad competente, se ataquen derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

**c) Igualdad.** Al respecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 Apartado A, fracción VII estipula:

Artículo 123 Apartado A, fracción VII: *“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.”*

---

<sup>30</sup> LEMUS RAYA, Patricia, *“Derecho del Trabajo”*, ed. 1° Mc-Graw Hill, Interamericana editores, S.A. DE C.V., México, 1997, p. 7.

El artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo establece:

**Artículo 7o.-** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Como podemos observar, el principio de igualdad consiste en que si dentro de una empresa, dos sujetos desarrollando las mismas funciones, teniendo la misma jornada de trabajo, les corresponde a ambas trabajo igual y salario igual. Reviste importancia el apuntado bosquejo, ya que se podría dar la situación de que en una empresa se presentaran “preferencias”, las cuales, sin duda carecen de validez ante nuestros dispositivos reguladores (Constitución y Ley Federal del Trabajo), porque éstos las prohíben, y no producen efecto legal alguno, ya que como principio general es de orden público y de observancia general, lo que no queda al libre albedrío de la patronal acatarlo o no.

La igualdad también, esta en función de la persona, es decir, no se puede privar a una persona para ejercer la profesión u oficio que más le convenga por su sexo, nacionalidad, raza, color, religión, ideas políticas etcétera, y por cualquiera de estas condiciones retribuir al individuo con un salario menor.

La igualdad relacionándola con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, se concreta, que entre trabajadores mexicanos frente a extranjeros, a trabajo igual, les corresponde también salario igual, no por el hecho de ser el individuo trabajador extranjero, se le tenga que pagar más que al nacional, porque en sí ambos, están desarrollando las mismas funciones, y teniendo las mismas capacidades, y no existe razón jurídica ni lógica para proceder de forma contraria.

#### **d) Aplicación de la normas más favorable al trabajador.**

O conocido también, como *IN DUBIO PRO OPERARIO*, (en caso de duda se estará a lo que más beneficie al trabajador). Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo:



**Artículo 18.-** En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social. Para los juzgadores implica una norma general de interpretación tendiente siempre a buscar la justicia social y la tutela, así como el mejoramiento y dignidad de los trabajadores, pero no entendido solo en el aspecto económico, sino también en función de suplir las deficiencias o reivindicar sus derechos<sup>31</sup>.

De ahí que este principio signifique, que en caso de que existan dos o más interpretaciones de una misma norma jurídica, se aplicará la que más beneficie al trabajador.<sup>32</sup>

### **2.1.2 Trabajo.**

Briceño Ruiz, respecto del tema sostiene: *“La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Esto es, que se lleve a cabo la cogestión”*<sup>33</sup>.

De lo antepuesto, se desprende que el concepto de trabajo puede ser visto desde un ángulo económico y no solo jurídico, esto es así, porque manifiesta el citado autor, que el trabajo hace posible el desarrollo económico y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa e intervenir en la dirección y administración en la misma, con lo que concuerdo, ya que el derecho del trabajo persigue una distribución más justa de la riqueza.

---

<sup>31</sup>, “*Ley Federal del Trabajo* comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y bibliografía”, por **TRUEBA URBINA**, Alberto, y **TRUEBA BARRERA**, Jorge ed., 81º, Porrúa, México, 2000, p. 32.

<sup>32</sup> **LEMUS RAYA**, Patricia, Op., Cit., p. 7.

<sup>33</sup> **BRICEÑO RUIZ**, Alberto, Op., Cit., pp.. 7-8.

Así que el trabajo represente el esfuerzo que realiza una persona, para tener una repercusión en el orden económico, lo que a su vez implica que esta repercusión, satisfaga una necesidad, de ahí que devenga su importancia, porque atiende a la transformación de nuestro mundo; el trabajo es esfuerzo, el esfuerzo produce utilidad, ésta concluye en beneficios, los beneficios se dan para la clase trabajadora y para el patrón, todo en conjunto para lograr equilibrar las fuerzas del capital y el trabajo.

Pero no olvidemos, que el derecho es el que regula la actividad humana, y el trabajo al ser una actividad intrínseca del hombre, también se encuentra regulada, de ahí, el aspecto jurídico del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 segundo párrafo estipula:

**Artículo 8.** Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

A su vez el artículo 20 profiere:

**ARTÍCULO 20.** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un **trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.**

Lo que significa, que primero, el trabajo implica una actividad humana ya sea física o intelectual, dicha actividad por consiguiente es realizada por una persona física, encaminada a obtener satisfactores, lo que se logra prestando la actividad a otra física o moral. Segundo, esta actividad humana, intelectual o material, traducida en trabajo, la Ley la regula para evitar, simulaciones y abusos patronales, por eso tiene que ser un trabajo personal subordinado (concepto que estudiaremos puntos adelante en los elementos de la relación de trabajo) y retribuida mediante el pago de una salario, ya que el individuo no podría satisfacer sus necesidades, si por el trabajo desempeñado, no se le pagara.

Analizando tanto el aspecto económico como jurídico del concepto de trabajo, concluimos que éste, es el medio utilizado por el hombre, para allegarse de recursos y satisfacer sus necesidades, y se encuentra tutelado por el estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

### 2.1.3. Derecho del Trabajo.

Briceño Ruiz apunta en el siguiente tenor: *“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.*

*Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo de Estado y se proponen a establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio solo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre”<sup>34</sup>*

Mario de la Cueva por su parte establece: *“El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y capital”<sup>35</sup>.*

El Maestro Néstor de Buen, indica: *“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>36</sup>.*

Entonces, de las definiciones apuntadas precedentemente, tenemos que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas tendiente a regular las relaciones entre trabajo y capital con el fin de encontrar el equilibrio entre la distribución de la riqueza.

No cabe duda que proporcionar un concepto de Derecho del Trabajo es un acto temerario, pero a la vez resulta tenaz tratar de definirlo, para lo cual de conformidad a lo estudiado, tomando en cuenta sus antecedentes, principios y finalidades que persigue asentamos a lo que a nuestro parecer es el Derecho del Trabajo: lo definimos como un conjunto de normas encaminadas a obtener un beneficio social, con la finalidad de buscar el

---

<sup>34</sup> Ibidem, p. 24.

<sup>35</sup> DE LA CUEVA, Mario, *“Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*, T. I, Porrúa, México, 1970, p. 83.

<sup>36</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op., Cit., p. 270.

equilibrio entre los factores capital y trabajo, procurando el respeto entre unos y otros, para así lograr la armonía y una mejor distribución de la riqueza.

De modo que desglosando sus elementos tenemos que:

- ◆ Son normas encaminadas a obtener un beneficio social, porque las normas están hechas para procurar el buen desarrollo del trabajador dentro de la sociedad, para alentarlos, motivarlos en la actividad que hayan escogido, todos estos preceptos sociales van encaminados a que el trabajador tenga una buena calidad de vida para él y su familia, ya que el trabajo, no configura una necesidad sino un medio para satisfacer necesidades, los beneficios para el trabajador los encontramos en los preceptos tanto de nuestra Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, los cuales persiguen estos fines.
- ◆ Equilibrio entre los factores capital y trabajo: impone la obligación al patrón por ser el que mas recursos tiene, de no abusar de su poder de mando, sino que respete los derechos del obrero consagrados en la Ley, por ejemplo, para procurar el sostenimiento de la empresa, ante una crisis económica, puede recortar el personal (sus actos deben ir apegados a lo que la Ley le permite hacer).
- ◆ Procurar el respeto y armonía entre capital y trabajo: recordemos que el trabajador no es una “cosa”, sino una persona. El trabajador como ente más débil, deviene que sea tratado con la consideración debida por parte del patrón, a su vez, también el trabajador debe conducirse con respeto, fidelidad hacia el patrón, realizar el trabajo con el esmero debido y conservar en buen estado su fuente de trabajo, porque de ella obtiene sus satisfactores, por lo tanto cuando patrón o trabajador no respetan la esfera del otro, se da pauta al desequilibrio y al insostenimiento de la relación laboral.
- ◆ Distribución de la riqueza: coadyuvando tanto el patrón como trabajador en la esfera de su competencia, se obtiene beneficios para ambos, el ejemplo más claro de esta situación lo encontramos en la participación de los trabajadores en las utilidades en la empresa.

#### 2.1.4. Patrón.

Los miembros de la relación de trabajo (trabajador y patrón) persiguen finalidades comunes: equilibrio y justicia social.

El patrón puede ser persona física o moral, entendiendo como moral, a todas las sociedades tanto civiles como mercantiles debidamente constituidas (satisfacen los requisitos de Ley), y tanto patrón como ente individual o moral, quienes se benefician de los servicios de uno o varios trabajadores. Lo anterior tiene su fundamento en la Ley del caso en su artículo 10:

**ARTÍCULO 10.-** El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Con el devenir del tiempo, podemos visualizar cuanto a mejorado nuestro Derecho del Trabajo, verbigracia: mientras en la Ley de 1931, se condicionaba la existencia de la relación de trabajo a la celebración de un contrato, nuestra Ley actual por el contrario, dispone que la relación de trabajo, se genera por la simple utilización de trabajadores ó inclusive, por el beneficio recibido, concepto que resulta novedoso.

De tal manera, que el patrón (persona física o moral), es aquél que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores.<sup>37</sup> El patrón es el que se beneficia, la persona que encuentra una utilidad económica a ese beneficio, el destinatario de los servicios realizados, él que tiene la facultad jurídica de mando, pero su actividad necesita de la participación del trabajador, ya que como a lo largo de este trabajo, hemos expuesto, el derecho del Trabajo junto con los sujetos que interviene en él, buscan el equilibrio entre capital y trabajo, situación que no acaecería sino existieran estos dos elementos, pero hay que puntualizar tal y como nos explica el autor Briceño Ruiz, que *“..si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios realizados por el trabajador, no debe, por ningún motivo pensarse, en una relación utilitaria directa, ni que el servicio del trabajador tenga por objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan*

---

<sup>37</sup> Ibidem., p. 155.

*beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa”<sup>38</sup>*

### **2.1.5. Trabajador.**

En materia laboral, los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son 2: Trabajadores y Patrones.

En torno a este concepto, existió una diversidad de conflictos sobre si era correcto utilizar la denominación de empleado u obrero, conflicto puramente gramatical, en virtud de que como lo sostienen ilustres estudiosos del derecho tales como Mario del a Cueva, Dávalos, Néstor de Buen, han coincidido, que emplear la terminología de trabajador, obrero, empleado, no implica gran trascendencia jurídica, porque trabajador es uno solo.

Así que partiendo de estos lineamientos tenemos que:

Para Dávalos, trabajador “es aquel que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra”<sup>39</sup>.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos indica que trabajador es:

**Artículo 8o.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo apuntado por la Ley del caso y con la definición aportada por el maestro Dávalos, tenemos que todo trabajador es persona física, pero no todas las personas físicas son trabajadores, ya que para tener esa calidad (trabajador) se deben de reunir ciertos requisitos que la Ley impone, tales como: que el trabajo sea personal, subordinado, independientemente del acto o causa que le de origen a la prestación de trabajo, y sin la

---

<sup>38</sup> Idem.

<sup>39</sup> DAVALOS, José, “*Derecho del Trabajo I*”, ed., 9º, Porrúa, México, 1999, p. 90.

observancia de éstos, no estaríamos en presencia de una relación de trabajo patrón-trabajador (conceptos que estudiaremos posteriormente), debidamente regulada y protegida por la Ley Federal del Trabajo en beneficio del obrero.

Del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se toman los siguientes elementos que son indispensables para que un empleado tenga dicha calidad y por consiguiente goce de los derechos emanados de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo:

- El trabajador siempre será una persona física, implica que en las relaciones de trabajo no pueden intervenir con la calidad de trabajadores las personas morales tales como los sindicatos, sino solamente las personas físicas.
- Esa persona física ha de prestar un trabajo a otra persona física o moral; bien puede ser una persona moral, como empresa, o bien para una persona física.
- El trabajo ha de prestarse de forma personal; es decir, que el trabajador realiza su trabajo por sí mismo, y no por conducto de otra persona, no se subroga el trabajo. Puede darse el caso, de que la persona física contratada, a su vez contrate a otras para que realicen la labor encomendada, ante esta hipótesis, se configura la figura del Intermediario, que es regulada por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 10, 13, 14 y 15, para evitar actos fraudulentos y evitar disfrazar relaciones netamente laborales.
- El trabajo debe ser subordinado.- Quiere decir, que el trabajo ha de realizarse en observancia a las órdenes del patrón o su representante. La subordinación implica por parte del patrón o su representante la facultad jurídica de mando, y por parte del trabajador el correlativo deber de obediencia,<sup>40</sup> la cual reviste sus limitantes para obviar abusos: las órdenes deberán solo referirse al trabajo contratado o al quehacer propio concerniente a la relación de trabajo y deberán ser ejecutadas durante la jornada de trabajo.

---

<sup>40</sup> Ibidem., p. 92.

Una vez reunidos estos presupuestos, es cuando el empleado tiene el total carácter de trabajador, y los derechos contenidos en la Constitución en su artículo 123 y lo previsto por la Ley de la materia, se hacen extensivos.

#### **2.1.6. Elementos de la Relación de Trabajo.**

El maestro Mario de la Cueva establece *que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias*<sup>41</sup>.

Continúa diciendo que de lo anterior se deducen algunas consecuencias:

1. El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un de un trabajo subordinado;
2. La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende el acto o causa que le dio origen y provoca la aplicación de las normas protectoras del trabajo;
3. Por la simple prestación del trabajo se aplica el derecho del trabajo, ya que dichas normas se aplican de manera imperativa;
4. La prestación del trabajo crea lo que se llama Relación de Trabajo.

Compartimos la opinión del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que por la simple prestación del servicio de forma subordinada, se crea una situación jurídica objetiva entre patrón y trabajador y para beneficio de este último, ya que dicha interrelación da pauta a que le sean extensivos los beneficios derivados de nuestra Constitución, la Ley Laboral y demás aparatos y ordenamientos jurídicos en materia laboral, sea cualquiera el acto u hecho que le dio origen, lo que significa que la relación laboral nace, por la simple prestación del servicios, o mediante la celebración de un contrato. Medidas protectoras para evitar simulaciones como las que sucedían en el pasado, que por no existir un contrato de trabajo,

---

<sup>41</sup> Ibidem, p. 457.



no existía relación laboral, lo que sin duda no se actualiza en nuestro actual derecho, ya que el contrato de trabajo no tiene el alcance que se le da en derecho común, porque para que exista relación de trabajo, basta con la simple prestación de servicios subordinados, es decir, existe relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe

Así lo estipula la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 21:

**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De este precepto también nace la presunción de que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, existe el contrato de trabajo y la relación misma, presunción que tiene gran auge, porque como apuntamos anteriormente, esta medida surgió con el ánimo de evitar que el patrón eludiera sus obligaciones por no existir un contrato. Además también nuestro derecho prevé la hipótesis en caso de ausencia del contrato de trabajo, en sus artículos 24, 25 y 26, que enuncia que la falta de escrito tales como el contrato, o las condiciones de trabajo, no privan al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Así de esta manera, se resguarda a los trabajadores del poder del patrón, ya que la Ley lo protege exista o no contrato, ya que nuestro derecho laboral no protege los acuerdos de voluntades sino al trabajador mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino los mínimos que establece la Ley para ser respetados, esto con el fin de asegurar la salud y la vida del trabajador con el fin de proporcionarle una existencia decorosa.

Una vez explicado brevemente lo que es la relación de trabajo pasemos a estudiar sus elementos:

1. Elementos subjetivos que son el patrón y trabajador. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
2. Elementos objetivos: que es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

### 3. Elementos esenciales: subordinación y la estabilidad.

#### **SUBORDINACIÓN.**

La subordinación es el elemento de la relación de trabajo que mas trascendencia tiene en el campo laboral, ya que a partir de éste, cuando se actualiza, es cuando verdaderamente estamos en presencia de una relación de trabajo en toda su extensión de la palabra, es el elemento característico que marca las diferencias entre las figuras contractualistas civilistas.

Aparece desde tiempos muy remotos, y adquiere la connotación que las relaciones sociales le impriman, esto es, puede haber subordinación familiar, social, jurídica, económica, etcétera.

La subordinación puede darse en dos matices, la subordinación absoluta y la subordinación referente al orden jurídico<sup>42</sup>. El primero sus antecedentes los encontramos en los tiempos romanos, cuando el ser humano era considerado como una cosa, con la calidad latente de esclavo, el de ser el humano propiedad de otra persona y de no gozar de derechos, esta subordinación absoluta, lesiona la dignidad del individuo, no permite su desenvolvimiento dentro de la sociedad, ser partícipe en la misma con las habilidades, aptitudes, técnicas o conocimientos que se posea, mermando las capacidades que posee el homosapiens.

Cuando la subordinación obedece a un orden jurídico, se da el respeto a la dignidad humana, el desenvolvimiento del individuo, su participación en la sociedad, la justicia social, la preservación del orden jurídico. La subordinación implica el sometimiento al orden jurídico normativo de la vida en sociedad, y gracias a este orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevando la calidad del trabajador e impedir que éste pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas, que en otras épocas se vio obligado a admitir. Esta subordinación significa que el patrón esta condicionado en su actuar y querer, y por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto Op., Cit., p. 123.

<sup>43</sup> Ibidem., p. 124.

De lo anterior se desprende, que la conducta de hacer del patrón tenga un valor relativo, ya que el actuar del patrón siempre estará condicionado a la Ley.

Así que la subordinación sea una facultad jurídica del patrono, en virtud de la cual, puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo<sup>44</sup>.

Entonces para que pueda existir, se deben de dar los siguientes requisitos<sup>45</sup>:

- a) **Facultad del patrono para señalar los lineamientos normativos para a prestación del servicio.** Implica que el patrón tiene la facultad para dar los lineamientos, instrucciones u órdenes para la obtención de los fines de la empresa, dar el bosquejo para la prestación del servicio, conteniendo una limitante, que dichas órdenes sean durante el tiempo que dure la jornada de trabajo y en el lugar destinado para ello, siempre que se relacionen con el trabajo contratado.
- b) **Obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos señalados para la prestación de los servicios de acuerdo con la Ley, los contratos, la costumbre, su capacidad y habilidad.** El trabajador puede o no cumplir con las órdenes que recibe, cuando atentan contra lo establecido, pero deberá de probar las circunstancias que justifiquen su desobediencia.
- c) **El patrón debe recibir la prestación de servicios o los beneficios que de ella derivan, en forma permanente.** Es decir, que el trabajador preste sus servicios con regularidad, de manera exclusiva o preferente para el patrón dentro de la jornada que se haya determinado.

Cuando exista un trabajador y un patrón plenamente identificados, con la correlativa prestación de un trabajo, vinculados u un poder jurídico de mando, bajo una obligación jurídica de obediencia (subordinación, con el correspondiente pago de un salario, estamos en presencia de una **AUTENTICA RELACIÓN DE TRABAJO**, tutelada por el marco normativo de la Constitución, Ley Federal del Trabajo, y demás ordenamientos en materia laboral, ello con el propósito de evitar disfrazar verdaderas relaciones laborales, y por otro

---

<sup>44</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op., Cit., p. 203.

<sup>45</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Op., Cit., pp. 125-128.

lado propiciar el respeto a la Constitución y a los derechos consagrados por ésta para beneficio de la clase obrera.

## **ESTABILIDAD.**

Expone el maestro Mario de la Cueva<sup>46</sup>, la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Es decir, el trabajador busca su permanencia en el empleo, por ello se establece que corresponde únicamente a él su disolución, y excepcionalmente al patrón, condicionándola, solo por causas que la misma Ley prevé, por ejemplo, las causales de rescisión contempladas en el artículo 47, el patrón puede despedir al trabajador si se actualiza su conducta en cualquiera de estas causales, prevaleciendo el carácter protector al trabajador en el sentido de que el patrón tiene que demostrar que el trabajador verdaderamente incurrió en cualquiera de las hipótesis enumeradas por el precepto legal aludido, ya que la estabilidad del trabajador en su empleo y la preservación de su fuente de trabajo constituyen preocupación de la materia laboral.

Por el momento solo diremos que la estabilidad es la permanencia en la fuente de trabajo, ahondaremos masa al respecto en el capítulo III del presente estudio.

## **2.2. Acciones, Defensas y Excepciones.**

### **2.2.1. Acción.**

El tema relativo a la acción, es un tema que ha preocupado a tantos tratadistas procesales, en su intento por establecer su naturaleza jurídica y concepto con precisión y claridad.

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op., Cit., ed., 18° p. 210.

Surge principalmente por allá de los años de 1854 con el autor Windscheid y Muther<sup>47</sup>, los cuales trataron de definir con precisión el concepto de acción, puesto que se encontraban involucrados en una antagónica posición doctrinaria, entre las doctrinas tradicionalistas y las doctrinas nuevas de esa época. De ahí que en adelante diversos estudiosos de la rama adjetiva se hayan constreñido a investigar cada día más sobre el tema y el resultado es la gran diversidad de trabajos sobre el mismo.

Existen diversidad de teorías que tratan de definir a la acción, desde la monista que establece que la acción, es el derecho mismo en ejercicio; hasta la dualista, que defiende la tesis que entre derecho y acción existe una diferencia radical<sup>48</sup>. En nuestro derecho rige la teoría dualista, que considera la acción como autónoma del derecho material.

Antes de concretar que es la acción, es necesario establecer la diferenciación entre acción y derecho material.

Acción es una institución del dominio absoluto del derecho procesal, el derecho se da entre una persona y otra, es una relación directa; la acción se da entre el órgano jurisdiccional, las acciones son los medios para que los derechos se actualicen y se realicen. Entre sujetos se establece un mundo de derechos nacidos del consentimiento o para la realización de una situación determinada; en cambio las acciones tienen su nacimiento cuando esos derechos se transgreden, cuando surge la inconformidad, el disenso<sup>49</sup>.

El derecho sustantivo es siempre resultado o de un acuerdo entre partes o de una inconformidad con la norma o con una situación determinada, el derecho procesal en cambio, es fruto del disenso o de la inconformidad; la acción no es producto del consentimiento, sino todo lo contrario, es la falta de ese presupuesto<sup>50</sup>.

Así después de aclarar la diferencia de lo que es acción y derecho, diremos que el termino "acción" posee varias acepciones. En sentido estricto significa movimiento, en

---

<sup>47</sup> **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel, "*Derecho Procesal del Trabajo*", ed., 2º, Trillas, México, 1989, p. 93.

<sup>48</sup> **DE PINA**, Rafael, "*Curso de derecho Procesal del Trabajo*", Ediciones Botas, México, 1952, p. 74.

<sup>49</sup> **CASTORENA J.** Jesús, "*Procesos del derecho Obrero*", México, s.e., México, s.a.p., p. 147.

<sup>50</sup> *Ibidem.*, p. 147.

sentido formal, puede significar derecho o demanda y en sentido material, puede significar la facultad de provocar la actividad del poder judicial<sup>51</sup>.

En este mismo tenor nos anuncia Tena Suck, que la doctrina moderna de la acción, considera a ésta como autónoma e independiente del derecho sustantivo, que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

- ◆ La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo;
- ◆ La acción procesal, tutela al derecho sustantivo, para el caso de que este no se cumpla;
- ◆ La acción procesal, es un derecho público ya que interviene el estado activamente por medio de su poder jurisdiccional;
- ◆ La acción procesal, es un derecho potestativo en virtud de que en cualquier momento puede desistirse y con ello concluir la controversia<sup>52</sup>.

Para este autor, la acción es *un derecho subjetivo de carácter público concedido por el estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas*<sup>53</sup>.

Para Ramírez Fonseca, la acción, es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica<sup>54</sup>.

Una definición nos indica que la acción, es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses, nace precisamente cuando el derecho material es violado<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> **TENA SUCK**, Rafael y Hugo **ITALO MORALES**, “*Derecho Procesal del Trabajo*”, ed., 5º, Trillas, México, 1997, p. 32.

<sup>52</sup> *Idem*.

<sup>53</sup> *Ibidem.*, p. 33.

<sup>54</sup> **RAMÍREZ FONSECA**, Francisco, “*La Prueba en el Procedimiento Laboral*”, Pac, México, 1985, p. 57.

<sup>55</sup> **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel, *Op., Cit.*, p. 94.

Luego entonces, la acción es el poder jurídico que tiene un individuo para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional, precisamente cuando el derecho material es molestado.

Se dice que la acción corresponde a un derecho subjetivo, porque es otorgado a los particulares que vieron mermados sus derechos, y corresponde a un derecho público, porque es ante el Estado ante quien se acude para dirimir la controversia suscitada.

## 2.2.2. Clasificación de las acciones.

Las acciones se clasifican en: Constitutivas, declarativas y de condena<sup>5657</sup>

**ACCIONES CONSTITUTIVAS.-** Son aquellas que tienen como finalidad la creación de una situación jurídica nueva, verbigracia, la revisión del contrato colectivo del trabajo.

**ACCIONES DECLARATIVAS.-** Tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, y excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, ejemplo, titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo.

**ACCIONES DE CONDENA.-** Son aquellas por las que se impone al demandado acatar las obligaciones dictadas por la autoridad, pueden ser obligaciones de hacer, dar o no hacer (pagar alguna cantidad de dinero) con el objeto de que dicha resolución sea acatada o ejecutada según sea el caso.

Autores como De Pina Rafael<sup>58</sup>, Tena Suck<sup>59</sup> y Ramírez Fonseca<sup>60</sup>, a la anterior clasificación añaden otra, siendo:

---

<sup>56</sup> CASTORENA J, Jesús, Op., Cit., p. 148.

<sup>57</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, “*Derecho Procesal del Trabajo*”, Op., Cit., p. 95.

<sup>58</sup> DE PINA, Rafael, Op., Cit., p. 80.

<sup>59</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES, Op., Cit., p. 35.

<sup>60</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Ob., Cit., p. 60.

**ACCIONES RESCISORIAS.-** La rescisión implica la terminación del contrato de trabajo (manera anormal) y se objetiviza precisamente cuando una de las partes en la relación laboral, no cumple a lo que esta constreñido, su fundamento legal lo prevén los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

**ACCIONES CAUTELARES.-** Son las que tienden lograr una medida de seguridad en el proceso, conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial (Embargo).

**ACCIONES EJECUTIVAS.-** Son las que tienden obtener coactivamente lo que es debido o su equivalencia en dinero de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio. La ejecución puede ser singular (acción ejecutiva ordinaria) o universal (quiebra).

Desde el punto de vista legal, las acciones pueden ser:

**PRESCRIPTIBLES.-** Arts. 516, 517, 518, 519 y 520 de la Ley Federal del Trabajo.

**IRRENUNCIABLES.-** Art. 33 Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 33.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Las principales acciones en materia laboral encontramos:

1. Reinstalación.
2. Indemnización Constitucional.
3. Cumplimiento de contrato individual en cuanto a condiciones convenidas.
4. Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc...)
5. Reconocimiento de antigüedad.
6. Reconocimiento de derechos escalafonarios.



7. Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
8. Indemnización por riesgo de trabajo.
9. Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
10. Rescisión de la relación de trabajo.
11. Ejecución de los laudos (para hacer efectivo el fallo dictado)
12. Acciones de capacitación y adiestramiento).
13. Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).
14. Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un de un derecho o cumplimiento, revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo.<sup>61</sup>

Para los efectos del presente trabajo las principales acciones son la de Cumplimiento de contrato y la de Reinstalación, ya que el ofrecimiento de Trabajo tiene eficacia en el ejercicio de cualquiera de éstas y cada una surte sus efectos de manera distinta, como se apreciará cuando abordemos el capítulo cuarto del presente.

### **2.2.3. La Demanda.**

La incursión en el estudio de la demanda, al igual que otras figuras jurídicas como la anteriormente vista, presenta una serie de complicaciones en cuanto a establecer el concepto preciso y su diferencia con términos como el de acción, pretensión y demanda, a que es común que se le den significados análogos.

Comúnmente, se dice que estos conceptos son sinónimos, lo cual no debe ocurrir, ya que la discrepancia entre ellos es radical.

Al iniciar el estudio de lo que es la acción, concluimos que esta es el poder jurídico para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional y mencionamos algunas de sus características, representaba un derecho subjetivo y público, subjetivo porque lo ejercitan los particulares ante el órgano jurisdiccional, cuando su derecho material es afectado.

Por su parte la demanda, *“es un acto procesal de parte que puede ser escrita u oral. Es el acto inicial del proceso”<sup>62</sup>*.

---

<sup>61</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES, Op., Cit., p. 36.

<sup>62</sup> Ibidem., 78.

La demanda también es concebida, como “*la primera petición en el que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho*”<sup>63</sup>.

Castorena por su parte manifiesta, que es el medio por el cual una persona ejercita una acción en contra de otra. Por medio de ella se invoca la actividad del órgano jurisdiccional<sup>64</sup>.

Así, que la demanda sea el acto procesal inicial, por medio del cual una persona ejercita en contra de otra, una acción, y en la que se contienen las pretensiones a pedir de la Autoridad jurisdiccional.

Los conceptos señalados anteriormente están intrínsecamente relacionados, pero cada uno ostenta su característica propia, mientras la acción, es el impulso procesal para dar pauta a la intervención del órgano jurisdiccional, la demanda es el medio para ejercitar esa acción, es la manera en que se hace concreta esa acción, y en este acto inicial, se contiene las pretensiones, o sea, el requerimiento de lo que se pide a la Autoridad resuelva sobre lo planteado

Aportado el concepto de demanda, es importante señalar que la misma debe de reunir ciertos requisitos para dar paso a su tramitación, esto es:

1. Deberá ser por escrito, señalando el nombre y domicilio del actor.
2. Nombre y domicilio del demandado.
3. Cosa demandada, designándola con toda exactitud.
4. Los hechos en que se funda, explicándolos claramente.
5. Precisa el derecho.
6. Petición en términos claros y concretos.

#### **2.2.4. 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 discutida<sup>65</sup>. Constituye

---

<sup>63</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Op., Cit., p. 127.

<sup>64</sup> CASTORENA J. Jesús, Op., Cit., P. 144.

una pieza esencial del proceso iniciado por la demanda, ya que a través de la contestación se fija la litis del procedimiento.

La contestación a la demanda puede ser oral o escrita, si es por escrito, el demandado está obligado a entregarle una copia de la misma a su contraparte. En la contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas que considere pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos, negándolos o afirmándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

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

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

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

Esta es la regla general, sin embargo en la etapa de demanda y excepciones que es donde el demandado da contestación a la misma, se pueden presentar vicisitudes que abordaremos en el punto tercero de este trabajo relativo al procedimiento ordinario laboral.

### **2.2.5. Excepción.**

La palabra excepción viene de la raíz etimológica de *ex* y *actio*, y se traduce como negación de la acción<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Op., Cit., p. 138.

<sup>66</sup> Ibidem., p. 99.

A la luz de este significado, la excepción entonces, es la negación que hace el demandado de la acción ejercitada por el demandante en su demanda.

Su estudio al igual que el de la acción, ha sido motivo de grandes debates, en el afán de proporcionar una definición uniforme, sin embargo diversos autores coinciden en que la excepción, es la oposición que el demandado formula ante la demanda.

La excepción a nuestro juicio, es la oposición a la acción ejercida por el demandante, tendiente a poner un obstáculo al órgano jurisdiccional por la falta de requisitos o presupuestos que hicieran procedente la acción ejercitada.

La Ley Federal del Trabajo, no nos indica una relación de la diversas excepciones que pudiéramos ejercitar, solo contempla una de manera explícita, la cual se contiene en el artículo 878 fr. V, pero ello no debe dar lugar a que solo en juicio se podría oponer aquella, sino que debemos interpretar la Ley de manera enunciativa y nunca limitativamente.

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

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

#### **2.2.6. Clasificación de las excepciones.**

Las excepciones se han clasificado en dilatorias y perentorias. Las primeras tienen por objeto retardar, retener, las acciones ejercitadas por las partes, las segundas atacan el fondo de la acción, las cuales dice el autor Bermúdez Cisneros, son las que toman el nombre de defensas en la nueva doctrina procesal<sup>67</sup>, tales como prescripción, pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de la relación de trabajo, cumplimiento de la obligación, laudo firme, cosa juzgada etc... Las excepciones dilatorias destacan la de falta de personalidad, personería, oscuridad e imprecisión de la demanda, incompetencia y litispendencia<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Idem.

<sup>68</sup> Ibidem., p. 41.

**PERSONALIDAD.-** Es el sentido de idoneidad para ser parte como demandado o como demandante en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal, en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones<sup>69</sup>.

**PERSONERIA.-** Una de las acepciones de este término, es la de personalidad, entendida como aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso como representante legal, es decir, la facultad de representación de una persona por otra.

**INCOMPETENCIA.-** Existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le este reservada de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones<sup>70</sup>. Es decir, es esa incapacidad jurídica del órgano jurisdiccional de conocer de un asunto porque no se encuentra en la esfera de sus atribuciones. Las cuestiones de incompetencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones ante la propia Junta que conoce del asunto.

**ARTICULO 878** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

La Ley de la materia, señala cuales asuntos serán de carácter federal.

**Artículo 527.-** La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;

---

<sup>69</sup> DE PINA, Rafael, Op., Cit., pp. 91-92.

<sup>70</sup> Idem.

6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

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

**Artículo 527-A.-** En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

**OSCURIDAD E IMPRECISIÓN DE LA DEMANDA.-** La excepción de oscuridad e imprecisión en la demanda se deriva de lo dispuesto en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, no obstante no exigir forma determinada en los escritos promociones o alegatos que hagan.

**Artículo 687.-** En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios

**LITISPENDENCIA.-** Se presenta cuando se ventila un juicio idéntico en contra del demandado, ante la misma junta o en diversa en la que se está substanciado el proceso, deben coincidir, actor, acción y demandado<sup>71</sup>. Esta excepción tiene como finalidad que no se produzcan dos sentencias de un mismo asunto, ello en virtud al principio de congruencia de las resoluciones. El caso concreto sería la acumulación de los juicios.

### **2.2.7. Defensa.**

*Defensa, es la oposición, pero no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda<sup>72</sup>.*

Defensa indica la contradicción relativa al derecho sustantivo del actor, o sea, el fondo. Es la denegación que el demandado formula frente al derecho alegado por el demandante.

Tena Suck, se refiere a que la defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta, la defensa atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Ibidem., p. 93.

<sup>72</sup> **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel, Op., Cit., p. 99.

<sup>73</sup> **TENA SUCK**, Rafael, Op., Cit., p. 40.

Concluyendo, la defensa ataca el derecho material que el actor invoca en su demanda, el fondo, tal sería el caso del cumplimiento de la obligación, cosa juzgada, prescripción, etc...

## **2.3. El Procedimiento Ordinario Laboral.**

### **2.3.1. Presentación de la Demanda.**

El procedimiento ordinario laboral, es el punto más importante, de mayor trascendencia que dentro de nuestra materia se ventila, es la vértebra en torno a la cual gira la buscada resolución: absolver o condenar. Durante el proceso, las partes buscarán prevalecer frente al oponente, para ello, utilizarán todos sus conocimientos adquiridos, ideas, destrezas y hasta estrategias, con el único propósito de aportar los mayores elementos de convicción para acreditar la veracidad de su dicho, con todos los elementos aportados, la Autoridad deberá resolver en un sentido u en otro. El procedimiento ordinario, es un punto de constante interacción de la Autoridad con las partes y viceversa, podría atreverme a decir que se asemeja a un juego de ajedrez donde todos aportan lo mejor de cada uno.

Es común que en la práctica, escuchemos el vocablo de proceso y procedimiento, utilizado de manera semejante por ello es necesario establecer su diferencia

El proceso por su parte supone la actividad generadora de actos jurídicamente reglados encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional<sup>74</sup>. Es la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en este.

El procedimiento expresa la manera de hacer, la serie de reglas, técnicas legales que regulan una determinada actividad humana<sup>75</sup>, expresa la forma exterior del proceso, la manera de cómo la Ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben de ajustarse.

---

<sup>74</sup> DE PINA Rafael, p. 97.

<sup>75</sup> Ibidem., p. 107



La serie de actos a que se refiere el proceso, para aterrizarlos de mejor manera, sería por ejemplo, la presentación de la demanda, la prevención a la misma, las notificaciones, las etapas del proceso laboral; el procedimiento o sea la manera de hacer de estos actos, sería, los tiempo que se tienen para presentar una demanda, que debe llevar ésta, el tiempo que se tiene para desahogar los requerimientos que la Junta haga et...

Tan existe divergencia de significados entre estos dos conceptos que la Ley Federal del Trabajo también hace esta distinción, en su artículo 685.

**Artículo 685.-** El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

**Artículo 686.-** El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

Hecho la anterior diferenciación pasemos al estudio del proceso laboral el cual se encuentra regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo en los artículos 870 a 891.

El proceso se iniciará con la presentación del escrito inicial de demanda, ante la Oficialía de Partes Común de la Junta competente, la cual, se turnara el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta al Pleno o la Junta Especial que corresponda:

**Artículo 871.-** El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda deberá formularse por escrito, anexando las copias suficientes para correr traslado a los demandados, esto, con el objeto de que la parte contraria conozcan las pretensiones del actor y poder oponer las excepciones y defensas que estime convenientes para entablar una buena defensa.

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

La demanda debe reunir ciertos requisitos legales tales como

1. Deberá ser por escrito, señalando el nombre y domicilio del actor.
2. Nombre y domicilio del demandado.
3. Cosa demandada, designándola con toda exactitud.
4. Los hechos en que se funda, explicándolos claramente.
5. Precisa el derecho.
6. Petición en términos claros y concretos.

Una vez que la Junta Especial que conocerá del juicio, reciba la demanda dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará el acuerdo, en el que radique la demanda, y señalara día y hora para la celebración de la Audiencia Trifásica. En este mismo acuerdo ordenara emplazar personalmente a las partes, con una anticipación de 10 días a la fecha de celebración de la audiencia, y al demandado deberá correrle traslado con copia de la demanda y auto de radicación, en este último proveído, se dictarán los apercibimientos correspondientes para el caso de que tanto parte actora o parte demandada no concurran a la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

**Artículo 873.-** El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación,

demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

Ahora bien debemos tomar en cuenta el segundo párrafo del precepto legal aducido en líneas arriba, el cual nos establece si la Junta notare alguna irregularidad en el escrito inicial de demanda, o que el actor estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda la Autoridad le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que las subsane dentro de un término de tres días.

El artículo 873 se relaciona con el 685 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si la demanda del actor fuere incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada, la Junta al momento de admitir la demanda subsanara esta o bien conocida como suplencia de la demanda (Artículo 685). Estamos en presencia de una demanda incompleta cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley de la materia deriven de la acción intentada, es decir, a las que tiene derecho; y estaremos en presencia de una demanda irregular cuando el actor no mencione circunstancias de modo tiempo y lugar<sup>76</sup> y cuando este ejercitando acciones contradictorias, previniendo al actor para que subsane esta irregularidad en el termino de tres días (Artículo 873).

La demanda se puede presentar en cualquier tiempo a partir que se actualiza el hecho generador (despido) siempre y cuando no haya prescrito la acción que la motive. (dos meses).

---

<sup>76</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op., Cit., p. 340.

### 2.3.2 Conciliación.

La etapa de Conciliación consiste precisamente en que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, buscar predominantemente que las partes cedan en sus pretensiones “hacer convenio”, ello con el ánimo de hacer más patente el espíritu constitucional de que la justicia sea pronta y expedita, evitar juicios interminables y desgastamiento principalmente de la clase trabajadora, que ve como sus anhelos se van alejando de sus manos. En ese tenor lo señala el maestro Dávalos que profiere que la Conciliación laboral evita las dificultades en las relaciones laborales, ahorrar el tiempo y la energía que se invierten en los juicios para resolver los conflictos, con beneficio para ambas partes, con beneficio para la Junta y para la sociedad<sup>77</sup>.

Eso implica la conciliación, con la avenencia de las partes, con el mutuo ceder de sus pretensiones, solucionar los conflictos laborales más rápidamente.

En nuestro días, la Autoridad laboral ha insertado en nuestro proceso, diversas formas para lograr este cometido. Inclusive en el acuerdo de radicación, antes de la fecha para la celebración de la audiencia trifásica, la Junta cita a las partes a una plática conciliatoria con el ánimo de que las partes lleguen a un acuerdo y celebren convenio, de tal manera que termine el conflicto más prontamente. También la Junta ha implementado, ante el incremento de sendas demandas laborales, lo que se conoce como el Maratón Conciliatorio, el cual consiste, en que un día completo, efectúan la ardua labor de tratar de conciliar a las partes, esperando que un gran porcentaje de asuntos concluya de esa manera.

Es bien intencionado el actuar de la Autoridad, esperemos que con el devenir de los años, el espíritu conciliador se acreciente y profundice, que las partes estén en aptitud de ceder en sus pretensiones, esto para el bien común.

El desarrollo de la conciliación esta regulada por el artículo 876.

**Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

---

<sup>77</sup> DAVALOS, José, “*Tópicos Laborales*” ed, 3º, Porrúa, México, 2000, p. 477.

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

### **2.3.3 Etapa de Demanda y Excepciones.**

La Audiencia laboral es una sola, que se divide en tres etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Una vez agotada la etapa de Conciliación, si las partes no llegan a un advenimiento, la Junta, entonces, tendrá a las partes por inconformes de todo arreglo conciliatorio, cerrara esa etapa y procederá a dar pauta a la siguiente que es la etapa de Demanda y Excepciones.

En el punto 2.5 de ese capítulo, hicimos referencia a la Contestación a la demanda y dijimos que es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que plantea el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida.

Antes de contestar el demandado habrá tenido que acreditar la personalidad con la que se ostente, ya sea por persona física, o bien por persona moral, este acto es sumamente importantísimo, de consecuencias jurídicas trascendentales, ya que no se puede apersonar un individuo en nombre de otro, sin acreditar con documentación fehaciente que acredite las facultades conferidos y de representación en materia laboral, lo

anterior de conformidad con el artículo 692 Ley Federal del Trabajo. Este acto se lleva a cabo en la misma comparecencia, es decir, antes de abrir las etapas procesales.

**Artículo 692.-** Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Una vez abierta la etapa de demanda y excepciones, se le dará el uso de la voz a la parte actora, quién podrá realizar tres actos jurídicos: uno, ratificar la demanda interpuesta en contra del demandado, segundo, ampliar o modificar la misma y/o enderezar la demanda en contra de otro individuo. En el primer de los casos, si el actor ratifica su demanda, el demandado inmediatamente procederá a dar contestación a la misma, la ratificación implica no hacer modificaciones a la demandada, por lo tanto subsecuentemente, ya no podrá modificarla o aclararla, éstas últimas deben hacerse antes de ratificar la misma, ello en virtud de que tiene su momento procesal oportuno para hacerlo, es decir, abierta la etapa en cuestión, si no lo hiciera de esa forma, en la replica no podría ampliar, aclarar o modificar la demanda, la replica es otro momento procesal de naturaleza distinta y con efectos jurídicos distintos, para mayor abundamiento las aclaraciones se deben hacer en la etapa en cuestión porque es ahí donde se establece la litis de la controversia. De hecho la misma Ley lo estipula de esta manera, prevé un orden, es expresa y clara y no da cabida a interpretarla de otra forma.

Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito en su tesis aislada XII.5o.1 L. de la Novena Época, así lo estipula, establece que de conformidad con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo prevé el principio de concentración para evitar dilaciones procesales, por lo que la contestación a la demanda se debe de dar en un solo acto continuo, de permitir la ampliación de la demanda fuera del momento procesal oportuno provocaría que su contestación y la oposición de excepciones se efectuaran en diferentes momentos, contrariando el orden lógico establecido en el artículo 878, cabe decir, que la replica y contrarréplica se refiere a actos jurídicos distintos, es decir, en la replica, el actor refutará lo que argumenta el demandado en su contestación y a su vez este, lo que profiere el actor en la replica, de ahí el orden lógico que establece la Ley de la materia en el artículo 878, de modo que si el actor en el caso de que hiciera modificaciones al escrito inicial de demanda y no las hiciera en la etapa de demanda y excepciones, en atención a la tesis que se comenta, su derecho para tal efecto precluiría.

No. Registro: 186,073. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVI, Septiembre de 2002. Tesis: XII.5o.1 L. Página: 1328.

**AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. PRECLUYE EL DERECHO DEL ACTOR A HACERLO UNA VEZ RATIFICADA ÉSTA Y EXPUESTA LA CONTESTACIÓN.** Conforme a la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la fase de demanda y excepciones el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola. Lo anterior no debe confundirse con lo previsto en la fracción VI de ese artículo, dado que la réplica es referida a la contestación de la demanda, por una sola vez y en tal virtud no es válido introducir mediante ella hechos distintos que modifiquen el escrito inicial de la demanda. Esto es así, pues conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la prontitud de las resoluciones y, por ello, la contestación a la demanda laboral debe formularse en un acto continuo, aunque se opongán excepciones de previo y especial pronunciamiento. Así, por analogía, el permitir la ampliación de la demanda fuera del momento procesal oportuno provocaría que su contestación y la oposición de excepciones se efectuaran en diferentes momentos, contrariando el orden establecido en el citado artículo 878. En efecto, conforme a este precepto, en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se sigue un orden lógico, al exigirse darle la palabra al actor para la exposición de su demanda ratificándola o modificándola, e inmediatamente después el demandado

procederá a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas. Posteriormente, se autoriza a que las partes puedan, por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, advirtiéndose que la Ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer en ese mismo procedimiento, por lo que una vez ratificada la demanda y expuesta la contestación, la parte actora no puede modificar su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejerza acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas. Por consiguiente, las figuras procesales de la réplica y la contrarréplica no deben confundirse con la ampliación de la demanda, puesto que son alegaciones que no pueden cambiar ni ampliar la materia original del juicio que queda precisada con la demanda una vez ratificada o modificada, y su contestación.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 298/2001. Petróleos Mexicanos y Pemex Refinación. 6 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Guerrero Aguilar. Secretario: Jorge Arturo Porras Gutiérrez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 116, tesis 140, de rubro: "DEMANDA. NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACIÓN." y página 415, tesis 509, de rubro: "RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.".

En el segundo de los supuestos, si la parte actora, aclara, modifica o amplía la demanda, a su vez se pueden originar las siguientes hipótesis: si las aclaraciones, modificaciones o ampliaciones son substanciales, de fondo, es decir, si el actor introduce a la demanda hechos nuevos o bien ejercita acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas (modificaciones de fondo), en atención al principio de equidad y la garantía de audiencia, la Junta previa solicitud del demandado, deberá suspender la audiencia en su etapa para continuarla a más tardar dentro de los 5 días siguientes, ya que de no hacerlo así, se contravendría el artículo 14 Constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia consagrada en tal precepto, concatenado con lo que dispone el primer párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, 875 y 878 fr. I, II y III.

**Artículo 873.-** El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo,



en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

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

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

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

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

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado

a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

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

Si por el contrario no son substanciales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda respecto del escrito inicial así como de las aclaraciones, modificaciones o adiciones, ya que 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

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

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

No. Registro: 187,003. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XV, Mayo de 2002. Tesis: 2a./J. 28/2002. Página: 47.

Al respecto la Jurisprudencia 4a./J. 27/92 y la 28/2002 que se transcriben, nos ilustran al respecto, al establecer que si el actor modifica sustancialmente la demanda, La Junta suspenderá la audiencia para evitar violaciones a la garantía de audiencia, ya que de no hacerse de esta manera se estaría dejando en estado de indefensión al demandado ya que sin tener noticia previa de ello se le estaría obligando a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas, máxime si se tiene en cuenta que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas sigue inmediatamente

después, por lo que también se obligaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos nuevos o desconocidos hasta ese momento por él.

No. Registro: 207,813. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Octava Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 59, Noviembre de 1992. Tesis: 4a./J. 27/92. Página: 26. Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 39, página 25.

**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, VII y VIII, 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 más 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 en 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 contravendría 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 sí 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 período 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.

**AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.** Del análisis relacionado de los artículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es cierto que cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asiste a la audiencia respectiva, la Junta del conocimiento dictará un acuerdo en el que tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, como consecuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la imposibilidad jurídica que ello representa, de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamiento, violatoria no sólo del artículo 873 de la Ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta,

sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.

Contradicción de tesis 1/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 28/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de abril de dos mil dos.

En el tercer de los supuesto, para el caso de que el actor enderece su demanda en contra de otro sujeto, tendrá que decir que es lo que demanda de dicho sujeto, que hechos le imputa así como deberá proporcionar el domicilio donde podrá ser notificado, la Junta ante tal circunstancias deberá suspender la audiencia en su estado, ordenando el emplazamiento al nuevo demandado corriéndole traslado con el escrito inicial de demanda del auto de radicación y del proveído donde se le llama como demandado, apercibiéndolo en caso de su incomparecencia, con el fin de que se apersona a defender sus derechos y manifestar lo que en derecho corresponda.

En la práctica tiene cabida este tercer supuesto, ya que conforme a la Ley de la materia, el enderezamiento no esta previsto, solo la misma se refiere al caso de que el actor modifique su escrito inicial de demanda, pero lo anterior no es óbice, para no mencionarlo, ya que comúnmente tiene aparición en el litigio por lo que no debe pasar desapercibido.

En cualquiera de las tres circunstancias, ya expuesta la demanda por el actor la parte demandada, inmediatamente producirá su contestación, ya sea de manera verbal o escrita, si lo hace por escrito, tiene la obligación de correrle traslado a su contraparte con copia de la misma, si la formula de manera oral, en acta se asentará su contestación.

Como puntos importantes, el escrito de contestación deberá contener:

1. El proemio que son los datos de identificación del juicio: nombre del actor, nombre del demandado, numero de expediente,
2. La Junta ante la cual se somete;

3. Las personas quienes van a fungir como apoderados;
4. El domicilio para oír y recibir notificaciones, requisito indispensable ya que constituye el vínculo de comunicación entre la Junta y demandado para darle certeza a los actos jurídicos que llegue a emitir la autoridad y que por Ley deban ser notificados de forma personal, con el fin de que la parte demandada no vea transgredida su garantía de audiencia.
5. La contestación a las prestaciones que el actor reclame de la parte demandada, refiriéndose a todas y cada una de ellas;
6. La relación de hechos imputados a esta parte a los cuales el demandado debe referirse a todos y cada uno de ellos, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no le sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime pertinentes, ya que de no hacerse así, las consecuencias jurídicas son importantísimas, así como el actor, al plantear bien su demanda puede acarrear la victoria del juicio, así el demandado si plantea una buena defensa, una buena contestación puede incluso desvirtuar la acción intentada por su contraparte y obtener un laudo favorable, en caso contrario, podría perder el juicio, por ello es imprescindible que la demandada haga referencia a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor, porque el silencio y las evasivas se considerara por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, además aunado a lo anterior, la Junta no puede resolver sobre excepciones no opuestas.
7. Lo siguiente es lo relativo al derecho, donde el demandado fundamenta sus argumentos apoyándose en los preceptos legales de la materia, jurisprudencia, para hacerle notar a la autoridad que el derecho invocado por el actor es inaplicable.
8. Por último encontramos los puntos petitorios, que no es otra cosa que lo que la demandada solicita de la Junta.

Existe una cuestión que no debe de pasar desapercibida, y es cuando el demandado promueve la excepción de incompetencia. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda. Esta excepción se tramita vía incidental por lo que si

lo promueve de todos modos debe contestar la demanda, porque si no lo hiciere de esta forma y la junta se declara competente, se le tendría al demandado por contestada la misma en sentido afirmativo. Lo anterior se fundamenta con la Jurisprudencia 20/92, que profiere que la contestación se debe de producir en un mismo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, para evitar dilaciones en el procedimiento y de esta manera cumplir cabalmente con el principio de concentración dispuesto en el artículo 685 de la Ley Laboral.

Octava Época Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 58, Octubre de 1992. Página: 21. Tesis: 4a./J. 20/92. Jurisprudencia. Materia(s): laboral

**CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.** Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de Ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Contradicción de tesis 9/91. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 20/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García

Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.  
Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

Ahora ya analizamos la etapa de demanda y excepciones a la luz de la comparencia de las partes, pero que sucedería si una de las partes no comparecieran a la misma?. La solución la prevé el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que establece que en caso de que no compareciere la parte demandada en la etapa de referencia, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica evidentemente una desventaja para la parte del capital. Dichas pruebas en contrario serán para acreditar: que no existió el despido, que el actor no era trabajador del patrón o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. De no acudir la parte actora, se tendrá por ratificada la misma, así que en caso de que fuera necesario ampliar, aclarar o modificar el escrito de acción, el actor tendría por perdido su derecho para tal efecto, porque como apuntamos anteriormente después de ratificada la demanda, ya no da a lugar a modificaciones.

**Artículo 879.-** La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.

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

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

La Contestación a la demanda constituye una pieza esencial del proceso contencioso ya que traba la litis e integra la relación jurídica procesal iniciada por la demanda y la actividad consiguiente del órgano jurisdiccional.

Una vez contestada la demanda, se dará paso a la siguiente etapa procesal denominado replica y contrarreplica, que no es mas que otra cosa que la vía para oponerse a lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo manifestado por el actor al oponerse a la contestación.

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



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

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

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un solo punto de derecho se declarara cerrada la instrucción (como es el caso de los procedimientos especiales)

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

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

### **2.3.4 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

La etapa que nos ocupa es de suma trascendencia, las pruebas decidirán el sentido del laudo.

Las pruebas son los medios aptos en derecho para acreditar los hechos aducidos en la demanda y de la contestación, o sea, de la controversia, y para destruir la presunción legal de certeza de los hechos de la demanda, cuando ésta se da por contestada en sentido afirmativo<sup>78</sup>.

Nuestro derecho procesal del trabajo, prevé un sistema de instrumentación enunciativo, que en adición a los contenidos en la Ley , acepta otros medios probatorios no previstos, así lo establece el artículo 776 Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>78</sup> CASTORENA J. Jesús, Op., Cit., p. 161.

**Artículo 776.-** Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

Es importante destacar el valor instrumental de la prueba: resulta el medio para lograr un fin, su objeto es crear convicción en el juzgador sobre lo expuesto por las partes.

Antes de pasar al estudio de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debemos precisar algunas reglas fundamentales que son imprescindibles para evitar errores y con ello la trascendencia en el fallo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes (Art. 777), lo que nos establece una excepción, no se requiere de probanza alguna, en aquellos hechos que no fueron contestados, en los que se suscito el silencio y las evasivas originados de la contestación, tal y como lo manifiesta el Art. 878 fr. IV del citado ordenamiento legal, el cual refiere que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que o se suscito controversia y no podrá admitirse prueba en contrario y los que han sido confesados por las partes, de ello la trascendencia de que cuando el demandado conteste la demanda, se refiera pormenorizadamente, detalladamente a cada uno de hechos, prestaciones aducidos por el actor, si no, de lo contrario, se le tendrán por admitidos y sin derecho a ofrecer pruebas en contrario.

**Artículo 777.-** Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Las pruebas deben tener relación con la litis, de lo contrario, serán desechadas por la Junta por ser ociosas e intrascendentes.

Las partes deberán ofrecer sus pruebas con todos los elementos para su desahogo, lo cual significa, por ejemplo, si se ofrece la prueba confesional, para su desahogo se debe proporcionar el nombre del absolvente, el domicilio donde deba ser notificado, o el pliego que deberá absolver. De igual manera si se ofrece como medio de prueba documentales en fotocopia, se deben exhibir éstos y señalar el domicilio donde deban ser cotejados con sus originales, esto por citar algunos ejemplos.

**Artículo 780.-** Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

El derecho procesal del trabajo, por pertenecer a una rama social, no sigue el rigorismo del derecho privado, consistente en quien afirma tiene que probar, en nuestra rama, gran parte de la carga probatoria se revierte al patrón, tal es el caso de los supuestos contenidos en el artículo 784 en relación con el 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo y 26 del mismo ordenamiento, los cuales eximen de la carga de la prueba al trabajador, cuando se suscite controversia sobre:

**Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Ley es, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

**Artículo 804.-** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las Ley es.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Ley es que los rijan.

**Artículo 805.-** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

**Artículo 26.-** La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Y la razón es lógica, porque son documentos que tiene la obligación de conservar el patrón, por ser necesarios para el buen funcionamiento y control de la empresa.

En que momento tiene que ofrecerse las pruebas?. La Leyes clara al respecto. El artículo 778 establece el momento, el cual es en la misma audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar tachas que se hagan valer en contra de testigos.

**Artículo 778.-** Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. Por supervenientes deben entenderse aquellas pruebas relacionadas a hechos nuevos acaecidos con posterioridad a la formación de la controversia, así como a los hechos antiguos pero conocidos después.

Apuntado que fue lo precedente, la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrolla conforme a las reglas siguientes:

Abierta la etapa, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá las correspondientes y objetará las del actor, acto continuo se le volverá a dar el uso de la palabra al actor, para que objete las pruebas de su contraparte.

La objeción a las pruebas consiste en dar argumentos a la Junta para acreditar que las probanzas de la contraparte carecen de valor probatorio o no están ofrecidas conforme a derecho o no forman parte de la litis.

En esta etapa, existe una gran interacción de la Autoridad con las partes, actor y demandado, resulta una sinfonía en la que todos participan para el esclarecimiento de los hechos; por un lado las partes deberán aportar sus materiales probatorios, la Junta por su parte, analizara el material probatorio aportado, desechara los que sean inútiles e intrascendentes o admitirá las que estén ofrecidas conforme a derecho.

**Artículo 880.-** La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

Una vez que concluye el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, fundando y motivando su actuar, en la practica el desahogo del pruebas no se realiza en la misma audiencia, sino en este caso, la Junta en el acuerdo admisorio señala día y hora para el desahogo de las probanzas, procurando siempre que se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado, aunque en la práctica por economía procesal, se pueden desahogar las probanzas de ambas partes en una sola diligencia, por tratarse de los mismos documentos, o del mismo lugar donde han de cotejarse los documentos ofrecidos por las mismas.

Para el supuesto de que cualquiera de las partes hayan ofrecido informes o la remisión de copias, la Junta ordenará, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

El llamado acuerdo admisorio de pruebas, es un acto de autoridad que por ser de esta naturaleza, deberá estar debidamente fundado y motivado, lo que quiere decir que la Junta establecerá de forma clara y precisa los apercibimientos correspondientes a cada una de las partes según la prueba sobre la que versen, una resolución mal pronunciada, dará cabida a su impugnación y consecuentemente habrá dilaciones innecesarias al proceso laboral.

**Artículo 883.-** La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a

fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Es importante la comparecencia de las partes en esta etapa, ya que es aquí donde se aportan los medios para llegar a la verdad, para crear convicción, ya que la inasistencia de una o de ambas partes, las deja en desventaja para con la otra y obligaría a la Junta a resolver sobre las constancias del expediente, a verdad sabida y fe guardada solamente.

### **2.3.5. Desahogo de Pruebas.**

De conformidad con el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho y en especial: Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones y Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El desahogo de pruebas se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 884 conforme a las reglas ahí establecidas, estableciendo que una vez abierta la audiencia se procederá al desahogo de las que estén debidamente preparadas, procurando primeramente que sean las del actor e inmediatamente después las del demandado. Si alguna de las pruebas no está preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, inclusive la Junta se puede apegar a los medios de apremio que considere pertinentes. Si las únicas pruebas por desahogar fueran copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso le remita las copias o documentos, si dichas autoridades no cumplieren con el mandato, a solicitud de parte, se le hará del conocimiento a sus superior jerárquico para que aplique las sanciones correspondientes. Por último desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Cabe recalcar que en la práctica, no se desahogan las pruebas en una sola audiencia, debido a la gran carga de trabajo que maneja la Junta, por ello, al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en el acuerdo admisorio, señala los días y horas en que se desahogaran las probanzas ofrecidas por las partes, es entonces cuando el proceso laboral se quebranta, para que precisamente se desahoguen los medios probatorios.

### **3.6. Alegatos.**

Los Alegatos son los argumentos lógico jurídico que hacen valer las partes en el proceso una en contra de la otra, los cuales deben versar sobre la litis y el desarrollo del procedimiento en si mismo, con el fin de crear convicción en el juzgador y así obtener una resolución favorable.

Así que tenemos que los alegatos son los razonamientos que cada parte formula con el fin de hacerle del conocimiento del juzgador, el porque la contraparte no acredito su acción o sus excepciones y defensas y por ello condenarla o absolverla al momento de dictar resolución, realizar un pequeño resumen del desarrollo del proceso, poner énfasis en la fallas de la contraparte, principalmente hacer notar todo lo que no acredito nuestro contrario, ya sea actor, ya sea demandado.

Los Alegatos se hacen valer cuando concluida la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, (se da comúnmente en los procedimientos especiales) o bien cuando desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia harán valer sus alegatos. En el primer caso, la Junta, otorga un termino de tres días para formular los alegatos, apercibiendo a las partes que de no hacerlo, se tendrá por perdido su derecho y se declara cerrada la instrucción, en el segundo caso, la Junta al determinar que no existen probanzas por desahogar, abre la etapa de alegatos, las partes formulan los mismos, y una vez hecho lo anterior, declara cerrada la instrucción, y los autos pasaran a proyecto de resolución. Lo anterior, con fundamento en los artículos 882 y 884 fracción IV de la Ley de la materia, respectivamente.

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



excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

**Artículo.- 884.** La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

### **3.7. Resolución.**

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de Acuerdos de que no existen pruebas pendientes por desahogar de oficio se declarara cerrada la instrucción y se turnarán los autos a proyecto de resolución.

La resolución que pone fin al juicio, se llama Laudo, el cual deberá contener lo siguiente: (ART 840)

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
2. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes;
3. Un extracto de la demanda, y su contestación, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
4. Enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta;
5. Extracto de los alegatos;
6. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
7. Los puntos resolutivos.

Los puntos 1, 2, 3 4 y 5, se denominan Resultandos, es el resumen de lo aportado por las partes, el punto 6, se le conoce como Considerandos, que no es otra cosa que los razonamientos jurídicos vertidos por el juzgador para fundamentar el sentido de su resolución; y finalmente el punto siete son los llamados Resolutivos, es decir, la conclusión a la que llegó el Juzgador.

Todo acto de Autoridad debe estar debidamente fundado y motivado, cualquier violación a este principio, da como resultado, una violación a nuestras garantías individuales consagradas en los artículo 14 y 16 de nuestra Carta Magna, luego, el Laudo al ser un acto de Autoridad, también debe revestir esta formalidad, de modo que cuando lo pronuncie la Junta, deberá de estar fundado y motivado, y para ello el juzgador al momento de dictarlo deberá hacerlo tomando en cuenta la demanda la contestación a la misma, así como las excepciones y defensas opuestas, ello dará pauta a que se plantee debidamente la litis, la cual se reforzara con la aportación de las pruebas.

Si bien es cierto que los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, también lo es, que deberá ser congruente con todo el material aportado por las partes, porque por ejemplo la Junta no puede resolver en base a una excepción no opuesta, ó determinar que la categoría de un trabajador es de confianza cuando la parte interesada no lo acreditó, o cuando le otorga valor probatorio a una documental exhibida en fotocopia y con ella acreditados los extremos a probar, ello por citar algunos casos, sin duda una resolución en este sentido, seria contraria a derecho y trascendería el resultado del fallo, ocasionándose una flagrante violación a la garantía de debida fundamentación y motivación que deben revestir los actos de autoridad. Solo actuando conforme a derecho y ajustándose a las constancias procesales se llegara a la verdad tan anhelada, procediendo así, verdaderamente habrá la debida impartición de Justicia, la justicia de dar a quien lo suyo.

## CAPITULO 3

### ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

#### **3.1. Fundamento Constitucional de la Estabilidad en el Empleo.**

El principio laboral de la Estabilidad en el Trabajo se encuentra plasmado en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cuál en el año de 1917 regulo la estabilidad absoluta para los trabajadores asalariados quienes podían reincorporarse a su trabajo en cualquier situación en donde fueran separados injustificadamente de sus labores

El Constituyente de 1917 estableció al respecto lo siguiente:

XX. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno."

XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

Al respecto señala el maestro Mario de la Cueva: “La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea - fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad en el trabajo continua diciendo: apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro”<sup>79</sup>.

Sin embargo, tras una serie de acontecimientos que se presentaron al aplicar dichas fracciones constitucionales entre el sector empresarial y el sector obrero obligó a que en el mes de diciembre de 1961 el Ejecutivo Federal propusiera reformar el Artículo 123 aludiendo las siguientes causas:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo, y en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente.

La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI.

---

<sup>79</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Pág. 221.

Las diversas situaciones que puedan mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Las anteriores propuestas se plasmaron en nuestra Carta Magna en el año de 1962 quedando de la siguiente manera:

XXI. “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

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

Estas reformas contribuyeron a que se perdiera el propósito o fin que marco el Constituyente de 1917 que fue el establecimiento de una verdadera estabilidad en el empleo, ya que al modificarse este precepto constitucional se exime al patrón de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo mediante el simple pago de una indemnización.

## **1.2. La Estabilidad en el empleo en el Derecho Laboral Mexicano.**

El trabajo es el medio por el cual una persona además de desarrollar una actividad humana, intelectual o material le permite poder obtener los medios económicos que puedan

llevarlo a subsistir en el plano personal y familiar, es por eso que se instituyó el principio laboral de la estabilidad en el empleo en la Constitución Política Mexicana como una garantía social cuyo fin es el de proteger la fuente de ingresos del trabajador que es el trabajo y por ende debe observarse su cumplimiento, ya que, del mismo depende la seguridad del obrero y la de su familia.

La estabilidad laboral es considerada como un derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo.

Consiste en una garantía que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del Contrato de Trabajo, siempre y cuando no se de alguna causal de terminación de la relación laboral.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del servidor y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuidad.

Es a través de él como se le garantiza al trabajador el vivir el presente y el futuro inmediato además de prepararlo para afrontar de manera digna su vejez; ya que al conservar su empleo sus ingresos económicos por ende son permanentes lo que lleva consigo a que tenga los medios con los cuáles poder subsistir.

Además la estabilidad en el trabajo constituye una de las garantías constitucionales y sociales del derecho del trabajo y representa un logro de la clase trabajadora, por los años de lucha en contra de las injusticias laborales creándose como una protección ante los excesivos despidos injustificados, ya que de ahora en adelante para dar por terminada una relación laboral se debe atender a las causales que establece la Ley y no sólo la manifestación unilateral del patrón.

Es importante tener presente que como derecho que es, debe tener un medio de exigir su cumplimiento y respeto. Producto de esta tutela jurídica, se puede encontrar diferentes alcances de la estabilidad ante un despido injustificado, bien sea la reinstalación o el pago de daños y perjuicios, este último conocido en nuestro derecho positivo laboral como indemnización constitucional.

La Constitución de 1917 incluyó en la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" la estabilidad absoluta de los obreros en su trabajo, la misma estableció que el patrono que despida al obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Con dicha fracción constitucional el trabajador tenía dos opciones en caso de ser separado injustificadamente de sus labores, la primera era el cumplimiento de su contrato de trabajo y la segunda optar por una indemnización; la estabilidad en el trabajo llegaba cuando el obrero optaba por seguir laborando. Por su parte el patrón no tenía otra salida para dejar sin efecto el vínculo laboral que lo une con el trabajador que acatar la decisión del trabajador, ya que en ese entonces no existía precepto legal alguno que lo eximiese de dicha obligación por lo que de una manera u otra el trabajador tenía en sus manos el asegurar su trabajo.

Este tipo de estabilidad absoluta se configura cuando la violación patronal del derecho del trabajador a conservar el empleo, ocasiona la nulidad del despido y la consecuente reincorporación del trabajador, así como el cobro de los salarios generados entre el despido nulo y la efectiva reincorporación. La estabilidad absoluta se caracteriza por asegurar la reincorporación efectiva del trabajador sin que el empleador pueda negar ese reingreso.

Ante tal circunstancia, y en base a las quejas del sector empresarial mexicano que argumentaba que la estabilidad absoluta en el empleo traía como consecuencia la monotonía y el burocratismo en el obrero, porque cuando el trabajador se siente seguro en su puesto deja de rendir y producir en la misma cantidad y calidad en que lo haría si tuviera la incertidumbre de una posible separación de sus labores, originó que dicha estabilidad absoluta fuera cambiada por una relativa.

Por consiguiente, el legislador de 1962, reformó el precepto legal antes citado añadiéndole un párrafo que lesiona la garantía de la permanencia del trabajador en su

empleo y que quedo de la siguiente forma: “La Ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”

De tener una estabilidad absoluta en el trabajo con la mencionada reforma constitucional, la clase obrera paso a tener una estabilidad relativa en su empleo, teniendo ahora solo el patrón como obstáculo para terminar la relación laboral, la obligación de indemnizar al trabajador, por lo que, una vez que es cubierta ésta, el trabajador no tiene otra opción más que aceptar su gratificación pecuniaria por el tiempo en que prestó sus servicios a favor del primero, y formar parte de la larga lista de los desempleados.

Al reformarse el precepto constitucional en comento, que garantizaba la estabilidad absoluta en el trabajo, la Ley Laboral también tuvo las mismas consecuencias, siendo en esta donde se establecieron originalmente en su artículo 124 los casos en que se exige al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador para el caso de un despido injustificado siendo estas las siguientes:

Quando se tratara de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de dos años.

Si comprobaba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estaba en contacto directo y permanente con él, por lo cuál no era posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En los casos de los aprendices.

Los empleados de confianza.

En el servicio doméstico, y

Trabajadores eventuales.

Posteriormente sería cambiada la fracción primera estableciendo ahora una antigüedad menor a un año de servicios y suprimiendo la fracción tercera en donde se incluían a los llamados aprendices.

Analizando brevemente cada fracción nos podremos dar cuenta que al establecer el legislador la estabilidad relativa en el trabajo, esta afectó a esa clase de trabajadores, contraviniendo la fuente de trabajo de manera arbitraria.



La estabilidad en el empleo no solo logra que el trabajador pueda tener continuidad en su centro de trabajo y como resultado de ello garantizarle su porvenir y seguridad económica, sino que también lleva consigo que la empresa a la que presta sus servicios llegue a producir y cumplir los fines para los que fue creada de una forma constante y permanente, ya que, cuando los trabajadores son rescindidos y cambiados de manera seguida no se logra el perfeccionamiento y especialización que requieren para el mejor desempeño de sus labores.

En la práctica laboral específicamente durante el proceso jurisdiccional la estabilidad en el trabajo es para los patronos el principal obstáculo que deben combatir y eliminar durante la resolución de la controversia, ya que con ello se desligan de toda relación laboral con el trabajador y por ende de la continuidad de éste en su centro de trabajo, logrando con ello hacer efectiva la llamada estabilidad relativa, en donde el trabajador sólo tendrá derecho a ser indemnizado en el supuesto de un despido injustificado o rescisión imputable para el patrón, cuando se compruebe que su situación se encuadra dentro de las excepciones que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Indemnización da lugar a que el trabajador deje de prestar sus servicios de forma definitiva en su centro de trabajo, ya que constituye una liquidación o forma de compensar o gratificar al trabajador por el tiempo que duró su relación laboral, llevándose a cabo a través del pago de las cantidades a que hace referencia el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Caso contrario es el que ofrece la figura jurídica de la reinstalación, toda vez, que ésta sí constituye el medio idóneo para que el trabajador logre una permanencia en su trabajo, porque al condenar la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón a llevar a cabo su reincorporación o reintegración a sus labores en el puesto y condiciones en que venía desempeñándolas hasta antes del despido injustificado, por medio del laudo, se logra que el obrero pueda seguir percibiendo su salario y prestaciones de Ley que lo lleven a seguir teniendo una estabilidad laboral y económica.

En el caso del ofrecimiento de trabajo derivado de un conflicto laboral por despido injustificado, se atenta la garantía de estabilidad en el empleo, ya que la parte patronal solo ofrece el trabajo, para deslindarse de las consecuencias jurídicas que acarreo con su actuar, y se deslinda porque precisamente al ofertarlo, y de resultar de buena fe, se revierte la carga

de la prueba al trabajador para acreditar el despido del que fue objeto, medida por demás contraproducente para el empleador y contrario al espíritu protector plasmado en el artículo 123 Constitucional, en virtud de que el hecho del despido no se evidencia ante una multitud de personas, sino ocurre en privado estando solo el trabajador y el patrón, lo que da como resultado que el obrero no cuente con los elementos para acreditar su dicho. Así, al verse protegido el patrón solo se centraría a ofertar el trabajo y preocuparse porque este se califique de buena fe, como el trabajador no cuenta con los elementos para acreditar su reclamo, quedara en desventaja porque una vez que sea reinstalado, el patrón para eludir sus obligaciones de garantizar a su empleado su estabilidad en el empleo, lo despedirá y si se le demanda de nuevo, argumentará que no existió el despido y de nueva cuenta ofertará el trabajo, actuando en perjuicio del operario porque éste nunca tendría la certeza de contar con una fuente de empleo permanentemente.

Por lo anterior la estabilidad en el trabajo, como garantía social consagrada a favor de la clase obrera no debe dejarse al imperio de la voluntad unilateral del patrón su observancia y cumplimiento, ya que, de darse se vulnerarían los derechos de los trabajadores y se retrocedería en la historia del derecho laboral cuando la clase capitalista pisoteaba a la más débil como lo es la obrera.

### **3.3. Estabilidad en el Empleo.**

La palabra estabilidad proviene etimológicamente del latín *stabilitas* que significa: "Permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio", por lo que aplicado el anterior término a la materia laboral la estabilidad en el empleo será la permanencia o duración en el trabajo que debe tener todo trabajador para asegurar su subsistencia y la de su familia.

El Licenciado de origen brasileño Víctor Russomano Mozart define a la estabilidad en el trabajo como: "El derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido...Es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa".<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> VICTOR RUSSOMANO, Mozart, "*La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.*" Ed. UNAM. México 1980. Pág. 12.

Por su parte Mario de la Cueva sostiene que: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>81</sup>

Por lo antes visto se desprende que la estabilidad en el trabajo es un principio protector del trabajador y no un deber de él, esto es; la estabilidad siempre dependerá de la voluntad del trabajador y consistirá en un deber del patrón, ya que de no querer seguir prestando sus servicios personales a su patrón, éste último no podrá obligarlo a que siga cumpliendo su contrato laboral, sin embargo, si es deber del patrón el reinstalar a un trabajador que ha sido despedido injustificadamente por él con el fin de que se garantice su subsistencia.

La estabilidad en el trabajo tuvo como fin al ser creado por el Constituyente de 1917 la de garantizar el porvenir del trabajador no sólo en cuanto a conservar su empleo, sino también ver por su futuro económico y social dejando a un lado la incertidumbre del mañana, por lo que al garantizarle su continuidad en sus labores lo provee de los bienes que puedan hacerlo subsistir en lo personal y familiar, además de prepararlo para que pueda afrontar la vejez de una manera digna y decorosa.

Es en el artículo 123 Apartado A de la Constitución Política Mexicana en sus fracciones XXI y XXII, en donde se consigna la estabilidad en el trabajo al señalar textualmente: “XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización...”

---

<sup>81</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 219.

Este principio rector del Derecho del Trabajo cuenta con un doble aspecto, por una parte le otorga al trabajador un derecho a permanecer en su trabajo siempre y cuando cumpla con las obligaciones propias de las labores que desempeña y por la otra le garantiza un derecho de antigüedad por el tiempo en que ha prestado sus servicios.

Sin embargo, esta garantía laboral ha sido controvertida por el sector patronal principalmente, al argumentar que la estabilidad y por consiguiente la reinstalación obligatoria del trabajador trae consigo la monotonía y el burocratismo en el desempeño de las actividades, debido a que al sentirse seguros los trabajadores en su puesto dejan de rendir y de producir en la misma cantidad y calidad en que lo harían si tuvieran como factor coactivo un supuesto despido, además de encarecer la mano de obra, ya que si un trabajador es despedido y se le niega su reinstalación, la indemnización que afronta el patrón es alta, incluso mayor a la que se paga por casos de incapacidad o accidentes de trabajo.

Otro factor negativo al que aluden los empresarios es que la reinstalación forzosa trae como consecuencia el desequilibrio entre los factores de la producción, ya que por la imposición obligatoria del trabajador la relación laboral se ve afectada, dando como resultado una disminución en la producción de los bienes y servicios.

En el caso del Ofrecimiento del Trabajo, el derecho a la estabilidad en el empleo se ve quebrantado, ya que ante los innumerables despidos y ofertas de reincorporación al trabajo que hace la patronal, el trabajador no tiene esa permanencia en sus labores dando como consecuencia que no genere su derecho de antigüedad.

### **3.4. Tipos de Estabilidad en el Empleo.**

Existen dos tipos de estabilidad que son:

Estabilidad Absoluta: Mario de la Cueva señala: “Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa

justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador...<sup>82</sup>.

Existen dos caminos por los cuáles el trabajador puede optar para el caso de que sea separado injustificadamente de su trabajo, el primero es demandar ante los Tribunales Laborales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje la reinstalación que es el medio por el cuál puede conservar su empleo y por lo tanto llegar a una estabilidad absoluta en el mismo, consiste en su reintegración a las actividades que desempeñaba en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo hasta antes de su despido injustificado

El segundo medio es la indemnización, que es el pago de una cantidad líquida en moneda de curso legal que se llevará a cabo cuando el trabajador opta por esa vía o la Ley determina que es potestativo para el patrón continuar o no con la relación laboral y que la Ley cuantifica en tres meses de salario tal indemnización, más los salarios vencidos (Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo antes señalado el único medio que hace posible el cumplimiento del fin de la estabilidad absoluta es la reinstalación, porque ésta hace que el trabajador siga desempeñando su trabajo y como consecuencia del mismo genere ingresos económicos que le permitan subsistir en lo personal y en lo familiar, además de generar derechos de antigüedad, lo que no ocurre en el ofrecimiento de trabajo, por que una vez que el trabajador es reinstalado en su empleo con el fin de seguir laborando y percibiendo sus salarios, minutos después de la diligencia en cuestión nuevamente es despedido, por lo que la reinstalación resulta una ficción, sin subrayar que solo hace la propuesta con el fin de rebetir la carga de la prueba hacia el operario.

Estabilidad Relativa: Esta clase de continuidad laboral rompe con el principio consagrado en nuestra Carta Magna de garantizar la fuente de ingresos del trabajador y de su familia como lo es el trabajo, ya que aquí se permite que el patrón pueda dar por terminada una relación laboral de manera unilateral teniendo sólo la obligación de indemnizarlo y con esto desligarse completamente de él y de la posibilidad de reinstalarlo.

El Licenciado Néstor de Buen explica que en México la estabilidad en el trabajo es un derecho relativo de los trabajadores, por lo que es el patrón quien en cualquier momento y

---

<sup>82</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 221.

de manera unilateral puede dar por terminada la relación laboral aludiendo por supuesto a los motivos que la Ley del Trabajo le otorga a su favor, por lo que hace al ofrecimiento, la situación no difiere en nada, al ser el trabajador constante de innumerables despidos la estabilidad en el empleo se rompe en su perjuicio, ya que a la larga no generará antigüedad y por si fuera poco, en los diversos juicios existentes tendrá que probar la razón de su dicho.

### **3.5. Excepciones al Principio de la Estabilidad en el Empleo.**

Como antes se señaló la estabilidad en el empleo es un principio que tiende a proteger al trabajador en su patrimonio y en su seguridad social al garantizarle su permanencia en las labores que desempeña, ya que es de aquí de donde obtiene ingresos que le permiten subsistir y tener una vida decorosa y digna.

Pero dicha garantía tiene una limitación que la Ley Laboral establece en el artículo 49 y que señala: “El patrón quedará 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”.

En los anteriores casos la Ley Laboral restringe la continuidad del trabajador en su empleo, debido a que en caso de un despido injustificado y ante una demanda del trabajador que solicite su reinstalación, ésta no procederá si el patrón no esta de acuerdo en que se prorrogue la relación laboral dando como resultado sólo el pago de una indemnización y salarios vencidos más 20 días por cada año de servicio, dejando al trabajador como un desempleado más en la sociedad. En el ofrecimiento, también el trabajador ante innumerables despidos pierde ese sentido de seguridad que le proporcionaba su empleo, por lo que se desgasta y en muchos de los casos termina aceptando una cantidad mínima de dinero por los servicios prestados en su empresa, por lo que tiene que volver a buscar una nueva fuente de empleo.

## 3.6. Despido.

### 3.6.1. Definiciones del Despido.

El despido es un tema cotidiano pero no por ello menos importante, que diariamente se ventila ante las Juntas Federales y/o Locales de Conciliación y Arbitraje, ya que la mayoría de los juicios versan sobre este tema. Es necesario tratar de profundizar sobre el mismo, una, para entablar una buena demanda o una excelente defensa en un juicio, porque en ambos casos se tratara de acreditar el despido y con ello la procedencia de las acciones reclamadas, o bien, desvirtuar aquél y en consecuencia ser absuelto el demandado de todas las prestaciones reclamadas.

De la Luz Félix Tapia, define al despido como *“la voluntad unilateral del patrón de despedir al trabajador, utilizando su poder disciplinario, siendo este justificado cuando funda y motiva en una causa de las enumeradas en la Ley Federal del Trabajo e injustificado en caso contrario”*<sup>83</sup>.

Néstor de Buen, profiere que el despido *“es un actor unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”*<sup>84</sup>.

El maestro Dávalos en el mismo tenor nos ilustra definiendo al despido *“como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios”*<sup>85</sup>.

Una definición más nos indica que despido *“es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo”*<sup>86</sup>

La mayoría de los autores no se han puesto de acuerdo de cual sería el termino gramatical correctamente adecuado, cuando unos hablan de despido, otros hacen mención al término rescisión, disputa que hasta nuestros días no se ha resuelto, de hecho lo mismo

---

<sup>83</sup> DE LALUZ FELIX TAPIA, Ricardo, *“El Despido Laboral”*, Porrúa, México, 2005, p. 2.

<sup>84</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *“Derecho del Trabajo”*, Ob., Cit., p. 84.

<sup>85</sup> DAVALOS, José, Op., Cit., p. 145.

<sup>86</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob., Cit., ed. 11°, 1993, p. 251.

sucede con la Ley Federal del Trabajo que adopta el vocablo de rescisión, mientras que la Constitución utiliza el término despido.

En el presente trabajo se tomará ambos conceptos como sinónimos, pero en nuestra opinión sería conveniente hablar de despido cuando se refiera al acto patronal de dar por terminada de manera unilateral, la relación contractual, sin ningún fundamento legal que motive su actuar. Por el contrario, será rescisión cuando el trabajador de por terminada la relación contractual por causas imputables al patrón.

Cuando un trabajador se duele de un despido injustificado tanto la Constitución como la Ley de la materia lo facultan para que a su elección opte por demandar la indemnización o la reinstalación, si opta por demandar el cumplimiento de contrato, se mantiene viva la relación contractual, no así si el trabajador ejerce la rescisión, donde la relación laboral queda extinguida, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad, por eso no es lo mismo que el patrón “rescinda” a que el trabajador lo haga. Mientras que en el despido se puede mantener viva la relación de trabajo, en la rescisión la misma queda extinguida.

De lo anterior inferimos que despido es el acto unilateral del patrón por virtud del cual da por terminada la relación contractual con el trabajador, siendo justificado cuando el trabajador con su actuar se ubique dentro de algunas de las causales previstas por la Ley Federal del Trabajo y será injustificado cuando el patrón no funde su actuar.

### **3.6.2. Marco Normativo del Despido.**

El marco normativo del despido se encuentra en los siguientes dispositivos:

- A).- La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos,
- B).- La Ley Federal del Trabajo,
- C).- La Jurisprudencia.

**A).- La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.-** En su artículo 123 fr. XXII, que a letra estipula:



**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

**B).- La Ley Federal del Trabajo.-** Norma el despido varios artículos, tales como 47, 185, 343.

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

**Artículo 185.-** El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

**Artículo 343.-** El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

**C).- La Jurisprudencia.-** Que constituyen los diversos criterios en materia laboral emitidos por nuestro tribunal de Justicia. La jurisprudencia constituye un arma fundamental en nuestra materia, recordemos que la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada un sin número de veces, lo que la sitúa difícilmente como un ordenamiento vigente. Como todas las Leyes, contiene lagunas y precisamente las mismas, son subsanadas por los diversos criterios emitidos por la Corte o los Colegiados, de ahí la importancia de estar lo más posible actualizados.

### **3.6.3. Clases de Despido.**

El despido por la forma de manifestarse, puede ser tácito o expreso. Es tácito cuando representa la hipótesis de que el despido tiene que ser deducible de los hechos, por no haber manifestación alguna en tal sentido. Es expreso cuando existe un aviso en el que se manifieste tal determinación<sup>87</sup>.

También puede ser oral o escrito, oral cuando el patrón le externa su decisión de separarlo del trabajo, y escrito, cuando por medios impresos se manifieste tal determinación.

El despido puede ser justificado o injustificado; el primero se presenta cuando el trabajador incumple con sus obligaciones o su conducta se encuadra en algunas de las hipótesis contempladas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47. Es injustificado, cuando el patrón arbitrariamente, separa al trabajador de su empleo, sin motivar su actuar en la Ley, simplemente sin razón alguna.

Las normas emanadas de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo son normas protectoras de los trabajadores, nacieron con el propósito de terminar con los abusos por parte del patrón, por ello, que las disposiciones que regulen el despido también se encuentren debidamente reglamentados y que el actuar del patrón al intentar despedir al trabajador lo funde en algunas de las causales que la Ley prevé, no de manera arbitraria, no a su libre albedrío, sino siempre al margen de la Ley.

Como principio fundamental, el trabajador debe vivir con la tranquilidad proporcionada por su empleo, de saber que tiene una fuente generadora de ingresos para satisfacer sus necesidades de él y principalmente de su familia, esa tranquilidad es proporcionada por su

---

<sup>87</sup> DE LALUZ FELIX TAPIA, Ricardo, Op., Cit., p. 2.

empleo, por consiguiente tiene derecho a no ser separado de el sino por causa justificada que lo atribuya. El despido atenta con el principio de estabilidad en el empleo, por ende la necesidad que se regule el actuar del patrón para que con su conducir, no atente este principio.

### **3.6.3.1. Causas Generales del Despido que enumera el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.**

El despido sin responsabilidad para el patrón es una forma de dar por terminada la relación de trabajo, fundada en la existencia de una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador.

*“Si bien la exigencia de una causa justificada para proceder al despido se estableció por primera vez en la Constitución de México de 1917, es en la década de los sesenta cuando adquiere amplia difusión. En esa norma se consagra el principio de que el trabajador debe tener derecho a conservar su puesto, a menos que existan causas especiales que justifiquen su despido. A la vez en ellas se establecen garantías para proteger ese derecho del trabajador”<sup>88</sup>.*

En las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se enumeran las causas por las cuales el patrón esta facultado para terminar con la relación de trabajo, derivado del incumplimiento del trabajador a sus obligaciones.

Las causas de rescisión se dividen en generales y especiales. Las primeras son las que están expresamente reglamentadas en la Ley, las segundas, son las llamadas análogas, las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje calificarán su gravedad, se dan principalmente en los trabajos especiales (reglamentados por la Ley Federal del Trabajo en su titulo sexto).

### **3.6.4. Formalidades que debe contener el aviso del Despido para el trabajador.**

---

<sup>88</sup> Ibidem., p. 15.

Ha sido muy polémico el último párrafo del artículo 47 de la Ley del caso, en el sentido de la falta de aviso de las causas de rescisión al trabajador bastará para que el despido se repute como injustificado.

La medida a nuestro parecer resulta correcta, si tomamos en cuenta cómo se desarrolló nuestro derecho obrero y el lapso que tuvo que pasar para hacer tangibles los derechos de los trabajadores, y es que la finalidad del precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual además, le permitirá preparar su contra defensa.

Por lo expuesto en líneas anteriores, es necesario que el aviso de despido para el trabajador deba contener los siguientes requisitos:

1. Notificación al trabajador, por escrito del aviso de rescisión en el que deberá asentar la causa en la que se funda el despido, así como la fecha.
2. Contar con las probanzas necesarias para proceder a despedir al trabajador, esto con el fin de evitar problemas posteriores y que el trabajador, entonces, ante la falta de esas probanzas, argumente que su despido fue injustificado.
3. Término que es de un mes el tiempo que el patrón tiene para despedir al trabajador contado a partir del día siguiente a la fecha en que:
  - a) Se tenga conocimiento de las causas de separación o de la falta,
  - b) Desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las averías imputables al trabajador y,
  - c) Desde la fecha en que la deuda sea exigible.

**Artículo 517.-** Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios;

La norma consagrada en el precepto legal apuntado es imperativa, ya que le impone al patrón acatar lo que en ella se establece, no deja a su arbitrio el entregar el aviso

o no al trabajador, la norma debe ser obedecida inexorablemente, el incumplimiento a dicha disposición da como resultado una grave omisión, la cual es sancionada por la Ley determinando que se considere el despido como injustificado.

Es imperioso precisar la causa o causas que motivaron el despido y que éstas encuadren perfectamente en algunas de las 15 fracciones que contempla el artículo 47 o en alguna otra causa análoga de rescisión, de lo contrario, si faltare algunos de los requisitos antes mencionados, el despido se considerara injustificado, como lo establece la Jurisprudencia 68/2001 aprobada por la Segunda Sala de nuestro Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de noviembre de dos mil uno.

No. Registro: 188,290. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Diciembre de 2001. Tesis: 2a./J. 68/2001. Página: 222

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Si

se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se exceptiona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia Ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la Ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y

que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.

Contradicción de tesis 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer. Tesis de jurisprudencia 68/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de noviembre de dos mil uno.

### **3.6.5. Formalidades que debe contener el aviso del Despido para la Junta.**

Al respecto la Ley Federal del Trabajo menciona: “El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionado a esta el domicilio que tenga registrado del trabajador solicitando que por su conducto se le notifique.

Los requisitos entonces son:

1. Término de 5 días para avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión.
2. Promoción o escrito dirigido a la Junta respectiva (competente).
3. Nombre del patrón o representante legal de la empresa.
4. En el caso anterior, acreditar personalidad por medio de testimonio notarial o copia certificada del citado documento.
5. Señalar domicilio para oír y recibir notificaciones.
6. Adjuntar el escrito de aviso de rescisión o despido en original.

7. Indicar claramente que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.
8. Solicitar a la Junta notifique por su conducto del aviso rescisorio al trabajador en el domicilio que tiene registrado en la empresa.
9. Indicar la fecha completa, es decir, lugar, día mes y año y de ser posible la hora.
10. Firma autógrafa.

Reviste importancia destacar que si no se da el aviso por escrito, el patrón no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido injustificado, deberá decretarse la reinstalación o el pago de indemnización según lo haya solicitado el trabajador.

Una cuestión también importante yace del hecho que en el juicio laboral el patrón tiene que acreditar que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste verdaderamente se negó a recibirlo, ya que si no lo comprueba en juicio, la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el artículo 47 último párrafo del citado ordenamiento legal, el despido se considera injustificado. Al respecto la tesis aislada número: II.T.269 L. y la tesis de Jurisprudencia 68/2001 respectivamente, le imponen la obligación de enterar al trabajador del aviso de las causales de rescisión de la relación de trabajo y que es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho.

No. Registro: 177,692. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Agosto de 2005. Tesis: II.T.269 L. Página: 1828.

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA JUNTA, CUANDO LA PATRONAL SE EXCEPCIONA EN EL JUICIO MANIFESTANDO QUE LO REALIZÓ, DEBE CUMPLIR CON DIVERSAS FORMALIDADES.** Cuando en el juicio



laboral la patronal se excepciona manifestando que dio cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 991 de la propia legislación, es necesario que esa parte proporcione como formalidades, al menos las siguientes: a) Efectuó la solicitud dentro de los cinco días siguientes al despido; b) Que promovió por sí, o a través de persona autorizada que acredita la personalidad con la que se ostente; c) Proporcionó a la Junta el último domicilio que como del trabajador tuvo registrado; y d) A la promoción acompañó el aviso de rescisión dirigido al trabajador despedido, porque si bien el patrón no tiene la obligación de acreditar ante qué Junta quedó radicada la promoción depositada en una oficialía de partes, ni el número de expediente que se le asigne, ello no lo exime de probar en el desarrollo del juicio ordinario laboral que promovió legalmente el acto paraprocesal y así cumplir con lo preceptuado en los numerales de referencia.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 1177/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta. Nota: Por instrucciones del Tribunal Colegiado de Circuito, la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 1927, se publica nuevamente con las modificaciones que en el rubro, texto y precedente el propio tribunal ordena.

No. Registro: 188,290. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XIV, Diciembre de 2001. Tesis: 2a./J. 68/2001. Página: 222.

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es

menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia Ley , pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la Ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.

Contradicción de tesis 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer. Tesis de jurisprudencia 68/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de noviembre de dos mil uno.

### **3.7. Rescisión de la relación de trabajo.**

La palabra rescisión proviene de los vocablos latinos rescissio que significa acción y efecto de rescindir y rescindire que es dejar sin efecto un contrato, obligación, etc., por lo que si aplicamos estos significados al tema que se esta desarrollando la rescisión de la relación de trabajo es dar por terminado la misma por incumplimiento de alguna de las partes que en ella intervienen.

La rescisión de la relación laboral nos dice Rafael de Pina es: *“El procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores”*<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> PINA, Rafael y Rafael, PINA VARA, *“Diccionario de Derecho”*, 20ª Ed., Porrúa, México, 1994. Pág. 389.

Por su parte el Maestro Néstor de Buen define a la rescisión laboral como: *“El acto, a virtud del cuál, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un Contrato Colectivo de Trabajo”*<sup>90</sup>

Por lo anterior podemos señalar que la rescisión de la relación de trabajo es la terminación del contrato de trabajo que puede ser invocada por cualquiera de las partes, pero siempre y cuando la fundamenten con las causales que la Ley Laboral establece para el caso.

Una rescisión laboral sólo puede darse cuando se presenten las siguientes circunstancias:

- La manifestación de un acto unilateral que tenga como fin dar por terminada la relación de trabajo y que puede ser de cualquiera de las dos partes trabajador o patrón.
- Es un acto formal para el patrón ya que de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión al trabajador y en caso de que este último se negare a recibirlo lo debe hacer de su conocimiento por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término de 5 días siguientes de la fecha del despido.
- Que la rescisión se motive y funde legalmente en alguna de las causales que establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral.
- Que por el acto unilateral se interrumpa la relación laboral.

### **3.7.1. Sin responsabilidad para el trabajador.**

Así como el trabajador es responsable por su conducta activa u omisiva que pueda traer como resultado la disolución de la relación contractual, el patrón por ser también parte

---

<sup>90</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *“Derecho del Trabajo I”*, Op. Cit., Pág. 570.

de la relación laboral puede hacer que ésta termine por su actuar sin tener responsabilidad alguna el trabajador.

La consecuencia que trae consigo la rescisión laboral imputable al patrón sostiene el Licenciado De Buen, es: “Romper definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón”<sup>91</sup>

Nuestra Ley Laboral vigente enumera en el artículo 51 las causales de rescisión que no son imputables al trabajador siendo estas:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Ley es establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

### **3.7.2. Sin responsabilidad para el patrón.**

---

<sup>91</sup> Ibidem, p., 573.

Cuando se termina una relación laboral por una conducta unilateral del patrón y ésta se encuentra motivada en alguna causal de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se dice que ésta se lleva a cabo sin responsabilidad para el patrón, esto es; el patrón no tendrá la obligación de reinstalar al trabajador ya que éste último por su conducta u omisión propicio el rompimiento de la relación laboral y del respectivo contrato individual de trabajo.

Señala el Maestro Alberto Briceño Ruiz: “Las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador puede comprenderse bajo el rubro FALTA DE PROBIDAD. En efecto si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de su servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad”<sup>92</sup>.

Las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 son:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo;

---

<sup>92</sup> **BRICEÑO RUIZ**, Alberto. Ob., Cit., Pág. 216.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

### **3.8. Terminación de la relación laboral.**

Con la terminación de la relación laboral se extinguen los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en ella y que fueron consagradas en el contrato individual de trabajo, por lo que el patrón ya no tendrá la obligación de pagar el salario al trabajador y éste por su parte ya no prestará su servicio subordinado.

Las obligaciones contractuales se dejan de cumplir cuando se da alguna de las siguientes circunstancias que señala el artículo 53 de la Ley Federal del trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 (que son la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables)

## CAPITULO 4

### EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR MAS DE DOS VECES A UN TRABAJADOR ANTERIORMENTE REINSTALADO, SU CALIFICACION

#### 4.1.1. Concepto de Carga Procesal.

El significado etimológico del concepto de carga “es la cosa que hace peso sobre otra”. Desde el punto de vista de la teoría del derecho procesal, la carga de la prueba se identifica, con la obligación de las partes de probar sus aseveraciones<sup>93</sup>.

Según De Pina y Castillo Larrañaga, “Es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio al juzgador para formar convicción sobre hechos alegados o invocados”<sup>94</sup>

Para Alberto Trueba Urbina, “Es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, por lo tanto debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal ya que el incumplimiento es sancionado con la pérdida del derecho”<sup>95</sup>.

Analizando las definiciones inferimos que la carga es el interés que persigue cada parte en el juicio de aportar los elementos de convicción necesarios al juzgador, a fin de probar lo aseverado en juicio.

Decimos que la carga es el interés, porque cada parte en el juicio, aportara al juzgador todos aquellos elementos de prueba para crear convicción en él para así obtener una sentencia favorable. Interés que cada parte en el juicio persigue, la decisión de querer obtener un laudo favorable, de que nuestras pretensiones se vean satisfechas. Resulta la facultad de cada parte de alcanzar su objetivo

---

<sup>93</sup> **TENA SUCK**, Rafael, Hugo, **ITALO MORALES**, “El Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral”, Sista, México, 2006, p. 29.

<sup>94</sup> **DE PINA**, Rafael, José, **CASTILLO LARRAÑAGA**, “Instituciones de Derecho Procesal Civil”, Porrúa, México, 1979, p. 295.

<sup>95</sup> **TRUEBA URBINA**, Alberto, “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral”, ed., 6º, Porrúa, México, 1982, p. 374.



Así que la carga no sea una obligación, en el primer caso, *“la norma jurídica fija la conducta que es necesario observar, cuando un sujeto quiera conseguir un resultado relevante, pero, a la vez, el sujeto es libre de elegir la conducta que mejor le parezca y, por consiguiente, también eventualmente en sentido contrario a lo previsto por esa norma. Su inobservancia, sin embargo, no conduce a una sanción jurídica; únicamente provoca la no obtención de aquél resultado, generando una situación desventajosa para el sujeto del interés tutelado”*<sup>96</sup>

La diferencia entre carga y obligación, es que la carga no conlleva una sanción la obligación sí, la obligación porque el vínculo impuesto a la voluntad del obligado, es por característica un interés ajeno.

Como lo profiere Tena Suck e Italo Morales, *“probar no constituye una obligación, sino un interés derivado de los objetivos que se trazan los sujetos de la controversia que siempre se traducen en los deseos de fallos favorables a sus intereses”*<sup>97</sup>.

#### **4.1.2. La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral.**

La prueba en el derecho laboral, tiene una fisonomía distinta a las de las ramas civiles, penales, administrativas, donde estas últimas se rigen por principios establecidos y estrictamente acatables, en virtud de pertenecer al campo del derecho privado.

Pero entratándose del Derecho Laboral, los principios del derecho común no aplican en la materia obrera y pierden su rigorismo característico. En primer lugar, el derecho laboral es una rama del derecho social tendiente a regular las relaciones entre individuos, económica, y socialmente desiguales: patrón-trabajador. En cambio las ramas de jurisdicción común regulan los conflictos suscitados entre particulares, entre entes en igualdad de circunstancias.

Mientras que el derecho civil, administrativo, penal, la aplicabilidad de la norma no da permisión a la afinidad porque la misma Constitución establece en su artículo 14, que en los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de

---

<sup>96</sup> MICHELLI, Gian Antonio, *“La carga de la Prueba”*, Trd., Santiago Sentís Melendo, Themis Bogotá Colombia, 1989. pp. 54-55.

<sup>97</sup> TENA SUCK, Rafael, Hugo, ITALO MORALES, Op., Cit., p. 31.

razón, pena alguna que no esté decretada por la Ley , y que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley , y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho (sic). El Derecho del Trabajo, no sigue tales lineamientos, su regulación atiende a un apartado especial de la Constitución llamada del Trabajo y la Previsión Social, artículo 123, en donde se establecen los principios reguladores de nuestra materia, instituye mínimos de garantías en beneficio de los obreros, que el patrón tiene la obligación de respetar y acatar, su inobservancia, sí acarrea una sanción, porque su actuar no es potestativo.

En nuestro campo del derecho obrero, no tiene verificativo el principio de la carga de la prueba que impera en el derecho común: el que afirma esta obligado a probar, ya que como los sostienen diversos tratadistas, sería casi imposible para el trabajador acreditar que fue despedido, o que tiene determinada antigüedad, o que ingreso en determinada fecha, ya que cuando el patrón despide a un trabajador lo hace en un lugar donde no haya testigos, y por lo que hace a la documentación tales como los contratos, recibos de pago, son documentos que la empresa tiene que llevar para su control y contabilidad, y que muy difícilmente el trabajador tendría acceso a todo este tipo de información. Previendo las situaciones en comento, la Ley como la Jurisprudencia, implantaron la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre:

**Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

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

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

**Artículo 804.-** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las Ley es.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Ley es que los rijan.

**Artículo 805.-** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Lo anterior en virtud, atendiendo a la razón de que el patrón cuenta con mayores elementos probatorios que el obrero, dada la posición que la tenencia, manejo y administración del capital le proporcionan.

Por lo tanto la carga de la prueba en materia laboral, de conformidad con los 14 tópicos del artículo 784, relacionado con los artículo 804 y 805 de la Ley de la materia, la soporta el patrón, precisamente porque son documentos que la empresa utiliza para la realización de sus diversos fines, ya sea de carácter administrativos, civiles, contables, laborales, lo que quiere decir, que el patrón no puede excepcionarse argumentado que no los tiene o que no lleva este tipo de documentos para su control, con el único fin de librarse

de las responsabilidades en que pudiera incurrir, de aceptar este tipo de argumentos la autoridad, haría nugatorio lo dispuesto por los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el primero de los dispositivos citados, estipula la obligación del patrón de conservar y mostrar en juicio los documentos que infiere, y su no obediencia trae como sanción que se genere la citada presunción juris tantum, de considerar presuntivamente ciertos los hechos que el actor aduce en su demanda de conformidad con el artículo 805 de la misma Ley. La presunción generada con motivos de su no exhibición sería, consecuencia de su incumplimiento a lo impuesto por dichos preceptos legales.

Demos una breve explicación a las 14 fracciones que prevé el artículo 784 de nuestro ordenamiento laboral.

La fecha de ingreso o la antigüedad del trabajador constituyen el indicio de la relación laboral, así que cuando exista controversia sobre los referidos, puede acreditarse con el contrato de trabajo, administrados con las listas de raya, nóminas o recibos de pago de salarios, incluso con los controles de asistencia (fracciones I y II).

Las faltas de asistencia se acreditarán con los controles de asistencia y con las constancias de pago en el que aparezcan los descuentos por faltas, aunque también se pueden utilizar las listas de raya o tarjetas checadoras, ya con el avance de la tecnología inclusive, existen en algunas empresas que llevan controles electrónicos de asistencia de los más sofisticados, dichos medios son imprescindibles para el caso de una controversia por cuestiones de asistencia (fracción III).

Las causales de rescisión de la relación de trabajo, por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón, según sea la naturaleza de la causa invocada, se probarán ya sea por documentales, testigos, controles de asistencia, actas administrativas etc...

Al estudiar en el capítulo III del presente, en el punto 3.6.3.1, apuntamos que para el caso de que el patrón rescindiera la relación y/o contrato de trabajo por algunas de las causales señaladas en el artículo 47, tenía primeramente dar aviso al trabajador de las causales en que incurrió, señalando la fecha del escrito de rescisión, así como los motivos, razones que al patrón lo orillaron a tomar tal determinación, es decir, establecer circunstancias de modo tiempo y lugar, esto con el fin de que el trabajador tuviera los

elementos suficientes para entablar una correcta contradefensa y no dejarlo en estado de indefensión; en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso rescisorio, entonces, el patrón contará con un término de 5 días contados a partir de la fecha de rescisión para depositar dicho aviso a la Junta correspondiente, para que por su conducto se le notifique al trabajador de la resolución, asentando explícitamente que el trabajador se negó a recibir el aviso citado.

La inobservancia a esta disposición, trae como sanción que el despido que alegue el obrero se considere injustificado, además, si el patrón no acata dicha obligación, en el juicio laboral no podrá excepcionarse aludiendo que el trabajador incurrió en algunas de las causales que enumera el artículo 47, aunado a que tiene que demostrar que verdaderamente el trabajador se negó a recibir el aviso rescisorio, de lo contrario, la notificación hecha por la Junta no surte plenamente sus efectos. (Fracciones IV y VI).

La fracción V consistente en la terminación de la relación, trata de evitar disfrazar verdaderas relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, y con ello atentar con el principio de estabilidad en el empleo, por ello el patrón tendrá que justificar y probar que la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado o que se actualiza alguna de la hipótesis consagrada en el artículo 53 fracción III de la Ley Laboral.

La fracción VII concerniente al contrato de trabajo, de no contar el patrón con este documento tan importantísimo, a él es a quién se le imputa la falta de esa formalidad con las responsabilidades según la naturaleza del caso, ello porque, el contrato es idóneo para acreditar las condiciones de trabajo, la jornada pactada, horario, días de descanso etc. La carga de la prueba de acuerdo a los artículos 24, 25, 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo le corresponde al patrón, de ahí la significación del mismo.

Algunas de las controversias que se suscitan en los juicios laborales, es la duración de la jornada de trabajo. El trabajador tiene la presunción a su favor de que el horario que exprese en su demanda sea el cierto, luego, la carga de la prueba para demostrar un horario legal, le corresponde al patrón, ya que de conformidad con los preceptos legales estudiados, los controles de asistencia, son documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio.

Aquí resalta un punto importante, ¿Qué pasaría si la empresa demandada no lleva controles de asistencia? A nuestro criterio, esa falta de formalidad es imputable al patrón, en virtud de que los controles de asistencia se encuentran ubicados dentro de los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, si se conservan es porque se llevan en la empresa. La empresa como detentador del capital, tiene en su poder la documentación base para llevar a cabo su correcto funcionamiento, por medio de los contratos individuales, colectivos, listas de raya, nóminas de pago, logra su cometido, de tal manera, que resulta contrario a derecho que la demandada se excepcione argumentando que no lleva controles de asistencia o tarjetas checadoras, en todo caso se reitera, la falta de esa formalidad es imputable al empresario.

Existe un caso de excepción en que la jornada de trabajo se puede acreditar con la prueba testimonial y es el siguiente: Que durante la tramitación del conflicto laboral, no exista controversia entre las partes contendientes en relación a la inexistencia de un sistema documental de control de asistencias, en estos términos, la prueba testimonial es idónea para aseverar la duración de la jornada de trabajo. Así lo explica la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 76, Abril de 1994. Página: 39 Tesis: I.9o.T. J/3 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**JORNADA DE TRABAJO, LA PRUEBA TESTIMONIAL ES EFICAZ PARA ACREDITAR LA DURACION DE LA.** Cuando en un juicio laboral no existe controversia entre las partes contendientes en relación a la inexistencia de un sistema documental de control de asistencias, la prueba testimonial es idónea para acreditar la duración de la jornada de trabajo correspondiente; en razón de que el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo sólo obliga al patrón a presentar en el juicio los controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 13483/92. Agustín Sánchez Lara y otro. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Javier Arnaud Viñas Amparo directo 6189/93. Edgardo Villa Gómez. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz. Amparo directo 7629/93. Arturo Arias Briones. 27 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso.

Secretario: Ricardo Castillo Muñoz. Amparo directo 10089/93. Arturo González Zarza. 5 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza. Amparo directo 1879/94. Alfredo Olmedo Morales y otro. 9 de marzo de 1994. Unanimidad de Votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Sin lugar a dudas, caso muy remoto y poco visto en la práctica, ya que muy difícilmente el trabajador reconocerá que en la fuente de trabajo donde laboraba no se llevaba ningún tipo de control de asistencia.

Los controles de asistencia como expusimos, resultan un medio de prueba para el caso de controversia sobre tal índole tan es así, que también son apropiados para acreditar que el actor no laboró horas extras, la carga de la prueba será a cargo del patrón, pero puede que sea absuelto de tal reclamación, si las horas extras que demanda el trabajador sean inverosímiles y desajustadas a la realidad, como para pensar que el común de los hombres puede laborar sin descansar ni un solo momento; o cuando el actor no exprese de momento a momento las horas extras laboradas, tal razonamiento tiene su soporte en la Jurisprudencia VII. A.T. J/2, la 4a./J. 20/93 sustentada por la entonces cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y la III.T. J/44 que se transcriben respectivamente:

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Septiembre de 1995 Página: 447 Tesis: VII. A.T. J/2 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**HORAS EXTRAS APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS.** Aunque es verdad que de acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo es a la parte demandada a la que corresponde probar la duración de la jornada de labores, sin embargo, es correcto que en el caso la Junta la absolviera del pago de las horas extras reclamadas, pues no resulta lógico, ni materialmente factible, que el actor trabajara la jornada extraordinaria que indica, dado que, no es posible que en el reducido lapso de que dispondría de tenerse por ciertas las horas extras señaladas, pudiera satisfacer las necesidades fisiológicas que requiere el ser humano para vivir, como son las de sueño, comida, aseo, etcétera, y además, sin que se le retribuyera ni pidiera de inmediato el pago correspondiente, por lo que dicha reclamación por exagerada e increíble no puede prosperar en los términos planteados. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 681/92. Ingenio "El Potrero", S.A. 14 de octubre de 1992.

Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Amparo directo 993/92. Aquilino García Linares. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez. Amparo directo 602/93. Juan Ordóñez Reyes. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Juan Sosa Jiménez. Amparo directo 620/93. Alfredo del Angel Reyes. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Antonio Zúñiga Luna. Amparo directo 366/95. Juan Antonio Martínez. 23 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Yolanda Guzmán Andrade.

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 65, Mayo de 1993 Página: 19 Tesis: 4a./J. 20/93 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES.** De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.

Contradicción de tesis 35/92. Entre las sustentadas por el Primer y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos.



Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez. Tesis de Jurisprudencia 20/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril 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. Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 228, página 149.

Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 75, Marzo de 1994 Página: 51 Tesis: III.T. J/44 Jurisprudencia Materia(s): laboral

**TIEMPO EXTRAORDINARIO, SU IMPRECISION HACE IMPROCEDENTE LA CONDENA AL PAGO DE.** Si el actor se concreta a manifestar genéricamente las horas que laboró cada mes, ello resulta insuficiente para la procedencia de la acción, dado que no precisa cuáles fueron los días de cada mes en que laboró tiempo extra, cuántas horas de cada uno de ellos, así como la hora en que comenzaba y concluía el mismo, para que así su contraparte pudiera desvirtuar los hechos correspondientes y, en todo caso, la Junta estuviera en posibilidad de decretar una condena; de ahí que ante tales omisiones resulte imprecisa la acción respectiva.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 642/87. Ferrocarriles del Pacífico, S.A. de C.V. 14 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Hugo Gómez Avila. Amparo directo 179/90. Moisés Valerio Torres. 5 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández. Amparo directo 248/92. Andrés Hernández Toscano. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez. Amparo directo 573/92. Juan Ignacio Robles Pallares. 18 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Amparo directo 471/93. Nicolás Hernández Juárez. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Respecto de la fracción IX relativa al pago de días de descanso y obligatorios, existen dos cargas probatorias. La primera corresponde al trabajador para demostrar que efectivamente los laboró; y la segunda, para el patrón, una vez demostrado por el trabajador que los laboró, probar el empresario, que los cubrió, circunstancias que se hace extensiva al

pago de la oprima dominical, de conformidad con la Jurisprudencia X.1o. J/2 y la tesis aislada IX.1o.15 L. respectivamente:

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Junio de 1995 Página: 320 Tesis: X.1o. J/2 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**HORAS EXTRAORDINARIAS, SEPTIMOS DIAS Y PRIMA DOMINICAL. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE.** El laudo impugnado no transgrede las garantías individuales de los quejosos, por absolver al demandado del pago de horas extras, pues resulta humanamente imposible que durante un período prolongado de dieciocho horas (seis de la mañana a las doce de la noche), una persona en condiciones normales, resista sin dormir y se encuentre en constante actividad laboral durante tal lapso. Por cuanto se refiere al pago de séptimos días, existen dos cargas procesales: la primera corresponde al trabajador para demostrar que efectivamente laboró los séptimos días, y la segunda, a cargo del patrón, una vez demostrado por el trabajador que laboró en esos días, probar que los cubrió, circunstancia que se hace extensiva al pago de la prima dominical.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. Amparo directo 346/92. Angel Antonio Galmiche García y otro. 9 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández. Amparo directo 85/92. Algeber Jiménez Vázquez y otros. 8 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz. Amparo directo 25/94. Beatriz Cruz Velazco. 22 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: Rafael García Magaña. Amparo directo 40/94. Manuel Gerardo Lombardini Velázquez. 28 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández. Amparo directo 155/95. Román Silván García. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Rafael García Magaña.

No. Registro: 190,073. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIII, Marzo de 2001. Tesis: IX.1o.15 L. Página: 1817-

**SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO.** Si bien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón demostrar el pago de

días de descanso y obligatorios, sin embargo, tal hipótesis sólo se actualiza cuando la controversia estriba en relación al pago del salario ordinario correspondiente a esos días, mas no cuando el trabajador aduce haberlos laborado y reclama la prestación extraordinaria prevista por el artículo 73 de dicha Ley , en cuyo caso es él quien debe probar su afirmación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 619/2000. Francisco Javier Nava Rubio. 26 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: F. Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Artemio Zavala Córdova. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 688, tesis 821, de rubro: "DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO, PRUEBA DE LA LABOR EN."

El disfrute de vacaciones se puede demostrar evidenciando que no asistió el trabajador durante el periodo vacacional a través de los controles de asistencia y su pago con los recibos correspondientes.

El pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad se pueden acreditar con los comprobantes respectivos.

En relación con el monto y pago de salario, se acredita tanto con el contrato de trabajo como con los recibos de pago. Sobre los incrementos y mejoras al salario, la carga de la prueba corresponde al patrón.

Por último, respecto al tema de la acreditación del pago de la participación de utilidades de la empresa, tenemos dos vertientes: una, corresponde la carga de la prueba al trabajador para reclamar el pago de las utilidades de la empresa, sólo si acredita haber agotado el procedimiento señalado en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo y existe cantidad líquida, por ende, demostrada la cantidad líquida definitiva, corresponde al patrón probar el pago de ese monto, lo anterior de conformidad con la Tesis de Jurisprudencia 52/94:

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.85, Enero de 1995 Página: 50 Tesis: 4a./J. 52/94 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA.**

Los artículos 123, fracción IX, de la Constitución Federal y 117 al 127 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de participar utilidades a los trabajadores y el procedimiento correspondiente, dentro del cual intervienen varias entidades, comisiones y personas conforme a diversos trámites hacendarios y administrativos que culminan, dentro de cada empresa, con la integración de una comisión de representantes del patrón y de los trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector del trabajo; dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento para que en el término de quince días los trabajadores puedan hacer observaciones que serán resueltas por la propia comisión, y pasado el término indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva y sólo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades; por lo tanto, si en el procedimiento aludido no todos los aspectos se rigen por disposiciones laborales y, asimismo, no en todos los trámites interviene el patrón con facultades autónomas y decisorias, puesto que lo que fundamentalmente queda bajo la responsabilidad directa del patrón frente a cada trabajador es el pago del monto fijado en definitiva por la Comisión Mixta o por el inspector del trabajo, ha de considerarse que conforme a las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 49/93. Entre el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 7 de noviembre de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez. Tesis de Jurisprudencia 52/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del día veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente

Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y Carlos García Vázquez. Ausente el Ministro José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

## **4.2. Aspectos Particulares del Ofrecimiento del Trabajo.**

### **4.2.1. Concepto.**

La figura jurídica del Ofrecimiento de Trabajo tuvo sus orígenes por el año 1933, derivado de la práctica en la que el patrón demandado por despido injustificado, argumentaba que no había despedido al trabajador y por lo mismo le ofrecía, regresara a su empleo<sup>98</sup>.

De ese modo, ante los diversos asuntos en los que se ofrecía la reincorporación al trabajador a su empleo, fue necesario que el poder judicial, tomara cartas en el asunto y procediera a su regulación, definiendo sus alcances y consecuencias jurídicas.

Así pues, tenemos que la figura del Ofrecimiento de Trabajo es extralegal, en virtud de que no se encuentra regulada tal figura en nuestra Ley Federal del Trabajo en ninguno de sus preceptos, por el contrario, atendiendo a sus orígenes, nació en la práctica.

Por motivos metodológicos, comenzaremos a explicar lo que no es el Ofrecimiento de Trabajo, para así aterrizar en su concepto y naturaleza jurídica.

Al Ofrecimiento de Trabajo comúnmente se le confundía con la figura del allanamiento, o peor aún se asemejaba a una excepción o defensa. El Ofrecimiento de Trabajo no constituye una excepción, porque ésta última tiene por objeto destruir la acción ejercitada por el actor y a demostrar lo infundado de las pretensiones del mismo; el Ofrecimiento de Trabajo, no va encaminado a destruir la acción ejercida por el actor, ni a demostrar lo infundado de sus pretensiones, sino que el Ofrecimiento de Trabajo es una manifestación que hace la parte demandada al actor para que se reincorpore a su trabajo, con el único fin de que el nexo laboral continué.

---

<sup>98</sup> QUIJANO ALVAREZ, Alejandro, “*El Ofrecimiento de Trabajo. Importancia y trascendencia en el juicio laboral*”, Porrúa, México, 2006, p. 42.

Tampoco constituye una defensa, porque si atendemos a su definición, resulta que, defensa es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda. La defensa se dirige a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho; el Ofrecimiento de Trabajo no es una oposición al derecho material, sino solo la manifestación de que el empleador vuelva a su empleo, tal y como se establece en la Jurisprudencia V.2o. J/5 que a continuación se transcribe:

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Junio de 1995 Página: 296 Tesis: V.2o. J/5 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.** El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento 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 QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 414/91. Ramón Ángel Rivera Martínez. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado. Amparo directo 420/92. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García. Amparo directo 275/93. Víctor Urías Urquides. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez. Amparo directo 470/94. Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte. Amparo directo 154/95. Alfredo Andrade Arce. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Por lo tanto el Ofrecimiento del Trabajo no constituye una excepción.

Pudiera ser, que como el demandado “acepta” la acción intentada por el actor en su demanda, por ese solo hecho, se pensaría que se está allanando a lo pretendido por el actor, que se esta reconociendo de manera expresa e indubitable, la procedencia de la

acción intentada en juicio, reconocer tanto los hechos narrados como los fundamentos de derecho invocados, lo cual no ocurre. En el Ofrecimiento de Trabajo el demandado no reconoce los hechos ni los preceptos legales invocados, es más, la patronal niega el despido, no lo acepta, entonces, el patrón no está aceptando o reconociendo tal circunstancia, sino que niega el despido pero ofrece al obrero su empleo para que la relación laboral continúe.

Aunado a lo anterior, los efectos de ambas son distintos. En el allanamiento, la consecuencia es que la controversia se agote; en el Ofrecimiento, produce el efecto de que la carga de la prueba se invierta al trabajador, continuándose el proceso con las prestaciones reclamadas, así lo ha establecido la de Jurisprudencia 4a./J. 11/93. Aprobada por la entonces Cuarta Sala de nuestro alto Tribunal:

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 63, Marzo de 1993 Página: 19 Tesis: 4a./J. 11/93 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**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.

De lo anteriormente expuesto, partiendo de la idea de que el Ofrecimiento es una manifestación que hace la parte demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe, concluimos que su naturaleza jurídica es la de una institución sui generis de creación jurisprudencial, y consiste en una propuesta u oferta conciliatoria por parte del patrón hacia el trabajador, en el sentido de que la relación laboral subsista, y produce el efecto procesal de invertir la carga de la prueba de reputarse de buena fe, hacia el operario de insistir en la existencia del despido, en atención a la Tesis de jurisprudencia 2a./J. 20/99:

No. Registro: 194,47. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. IX, Marzo de 1999. Tesis: 2a./J. 20/99. Página: 127

**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.

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. Tesis de jurisprudencia 20/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

De modo que el Ofrecimiento de Trabajo se define como; La propuesta patronal hecha al trabajador de continuar la relación laboral, cuando esta se vio interrumpida a causa de la alegación de un despido injustificado, cuyas consecuencias jurídicas van desde la reversión de la carga probatoria hacia el trabajador de persistir en la existencia del despido, la interrupción de los salarios caídos, hasta la improcedencia misma de la acción ejercitada.

#### **4.2.2. Presupuestos esenciales para la procedencia de la oferta del Trabajo.**

Entendemos como presupuestos, los antecedentes fácticos sin los cuales ni siquiera puede hablarse de que se suscite controversia alguna con respecto al hecho del despido injustificado, luego, menos aún puede surgir la mencionada reversión, o bien suscitándose la controversia de mérito, ésta carece de ciertos elementos, lo cual de antemano la hace incompatible con la mencionada figura<sup>99</sup>.

Así pues los presupuestos que deben de actualizarse para que surja la Institución del Ofrecimiento de Trabajo son:

- a) Que el trabajador ejercite en contra del patrón la acción de indemnización o reinstalación derivada del despido.

---

<sup>99</sup> **SOSA ORTIZ**, Alejandro “*El Despido. La Reversión de su carga probatoria*”, Porrúa, México, 2006, p. 71.

b) Que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo siempre y cuando la negativa no se haga consistir en:

1.- Que la rescisión fue justificada por haber incurrido el trabajador en algunas de las causas legalmente previstas para ello;

2.- Que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado a la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de trabajo se hubiere celebrado por obra por tiempo determinado.

Explicamos lo anteriormente manifestado:

a) El primero de los supuestos, porque el tópico en análisis solo tiene verificativo un juicio laboral en donde existe divergencia de intereses, es decir, frente al ejercicio de una acción, corresponde el de una excepción. El ejercicio de la acción debe ser consecuencia de un despido injustificado, en el que se ejerciten cualquiera de las dos acciones que prevé la Ley, por verse rota la relación de trabajo y separado el obrero de manera injustificada de su fuente de ingresos, la intención de la propuesta, es que la relación laboral siga viva, ya que el Ofrecimiento no tendría eficacia jurídica si el trabajador demandara la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, en términos del artículo 51 de la Ley Laboral, ya que en esta hipótesis es el trabajador quien pretende dar por terminada la relación laboral.

b).- En el numeral 1 del segundo tópico, como apuntamos anteriormente, para que opere la figura del Ofrecimiento de Trabajo es menester la negativa del despido seguido de la propuesta al trabajador de regresar a su empleo, con el objetivo de que la relación laboral continúe. Por el contrario si el demandado aduce que despidió al actor, por ubicarse su actuar dentro de algunas de las causales previstas en el hipotético normativo 47 de Ley de la materia, es evidente que su intención no es que la relación laboral continúe, sino por el contrario, la relación la dio por terminada por el supuesto incumplimiento del trabajador en sus obligaciones.

El numeral 2 de este inciso, quiere decir que sin reconocer expresamente que ha rescindido la relación laboral, implícitamente revela su intención de no continuar con el vínculo por no subsistir la materia de trabajo<sup>100</sup>, situación que también tendría que acreditar.

#### **4.2.3. Sujetos que pueden ofrecer, aceptar o rechazar el Ofrecimiento de Trabajo.**

Para llegar a la conclusión de quienes pueden ofrecer, aceptar o rechazar el Ofrecimiento planteado por la demandada, es primordial analizar los siguientes preceptos legales.

**Artículo 692.-** Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

**Artículo 696.-** El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

**Artículo 749.-** Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

---

<sup>100</sup> Idem.

El artículo 692 de nuestro ordenamiento legal, establece que las partes podrán comparecer en juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado señalando en sus diversas fracciones los documentos indicados para acreditar la personalidad.

El siguiente precepto, indica que el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias sin necesidad de expresarse.

Por último el artículo 749 de la Ley de la materia, sostiene que las notificaciones hechas al apoderado o las personas expresamente autorizadas, legalmente por las partes, **surtirán los mismos efectos como si se hubieren hecho a ellos.**

Por consiguiente, el poder que otorgan ya sea el actor o demandado a sus apoderados, se entiende, para realizar el ejercicio de todas las facultades que implique el poder, la facultad para que en su nombre y representación sean defendidos en juicio. Mediante el otorgamiento del poder el apoderado hace valer los derechos de su representado, los sustituyen llevando a cabo actor jurídicos como si los estuviera haciendo personalmente el poderdante, y los obligan a acatarlos, salvo los actos que tengan que ser llevados a cabo personalmente por el poderdante tales como la confesional del actor, para hechos propios, la reinstalación, así lo han establecido los criterios que al efecto se transcriben, jurisprudencia por contradicción de tesis 13/88, Jurisprudencia 2a./J. 16/2006.y Tesis aislada X.3o.43 L.:

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 16-18, Abril-Junio de 1989 Página: 76 Tesis: 4a. 6. Jurisprudencia Materia(s): laboral.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO POR APODERADO. NO IMPLICA MALA FE.** De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las reglas establecidas en las cuatro fracciones de la propia norma legal. Por tanto, basta que la persona que comparezca como apoderado de otra, física o moral, demuestre mediante los documentos respectivos su autorización legal, para que, por consiguiente, los actos que realice obliguen a la persona representada, que, entre otros, está el de proponer al trabajador actor se

reincorpore a sus labores, sin que sea menester que el poder correspondiente contenga expresamente esa facultad, ya que ello es innecesario, dado que tal acto no lo reserva la Ley Federal del Trabajo al patrón, en cuanto sea él directamente quien lo realice, independientemente de que el demandado, al elegir comparecer a juicio mediante apoderado, su voluntad es la de que éste le sustituya en todo lo relacionado con la controversia que se suscite, salvo excepciones previstas en el citado ordenamiento jurídico, verbigracia, la absolucón de posiciones y otros casos, en los que la parte directa debe personarse. Por ende, si el ofrecimiento del trabajo no se encuentra en esos casos especiales, resulta que sí puede el apoderado hacer la propuesta de mérito, sin que para ello sea requisito que se le faculte expresamente y, en tales circunstancias, el ofrecimiento hecho de esa manera debe catalogarse de buena fe.

Contradicción de tesis 13/88. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito. 22 de mayo de 1989. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Avila. Texto de la tesis apobado por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión de catorce de agosto de mil novecientos ochenta y nueve, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Angel Suárez Torres y José Martínez Delgado.

No. Registro: 175,532. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIII, Marzo de 2006. Tesis: 2a./J. 16/2006. Página: 274.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES LEGAL SU RECHAZO EFECTUADO POR CONDUCTO DEL APODERADO DEL TRABAJADOR.** Cuando en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones del juicio laboral el patrón ofrece continuar con la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, y en ausencia del trabajador, su apoderado rechaza esa oferta aduciendo que se hace de mala fe, tal actuación es legal, atento a que con ello no se vulnera el derecho de defensa de aquél, ni se está en un caso en que la Ley exija la comparecencia directa de las partes; estimar lo contrario implicaría que se restringieran sin motivo las facultades propias de la representación en perjuicio de la voluntad del mandante, sin que exista duda de la fidelidad del representante para con su autorizante, quien expresó su intención de comparecer a juicio mediante apoderado, siendo su decisión que éste lo sustituya en todo lo relacionado con la controversia suscitada, salvo los casos de excepción previstos en la Ley Federal del Trabajo, en los que las partes deben comparecer personalmente.

Contradicción de tesis 208/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, actualmente Segundo en Materias Administrativa y Civil. 10 de febrero de 2006. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 16/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de febrero de dos mil seis.

No. Registro: 182,358. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XIX, Enero de 2004. Tesis: X.3o.43 L. Página: 1574.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES LEGAL LA ACEPTACIÓN REALIZADA POR EL APODERADO O REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR.** De la intelección lógica y relacionada de los dispositivos 689, 692, 693, 749, 786, 787 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que la figura jurídica de la representación convencional es de gran utilidad porque facilita las relaciones sociales al suprimir obstáculos materiales o de cualquier orden, como son el alejamiento, la inexperiencia o la multiplicidad de ocupaciones, entre otros; que es permisible que las partes concurren a juicio a través de apoderados; que la notificación hecha a estos surte los mismos efectos de la notificación directa; y que como excepciones precisas a la regla general de la representación, en casos concretos y perfectamente determinados, se exige la comparecencia personal de las partes interesadas en la causa, como es el caso de la confesional para hechos propios o durante la etapa conciliatoria de la audiencia del juicio. Con base en lo anterior, es perfectamente válido sostener que la aceptación del ofrecimiento del trabajo por parte del patrón sea realizada por el apoderado del trabajador mediante escrito o por comparecencia, atento que con ello no se vulneran los derechos de defensa del actor ni de la parte demandada; además, resulta innegable que comúnmente es el apoderado y no el trabajador, directamente interesado, quien conoce las consecuencias procesales de la aceptación del trabajo y si conviene o no a los intereses de su representado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. Amparo directo 793/2003. Orbelín Luciano de la Cruz. 28 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Javier Hernández Gutiérrez.

Luego entonces, en una controversia laboral por despido injustificado:

- ◆ El ofrecimiento de trabajo puede ser propuesto por el apoderado de la empresa demanda, surtiendo los mismos efectos como si lo hubiera hecho directamente el patrón.
- ◆ La aceptación o el rechazo del ofrecimiento, puede ser realizado por medio del apoderado del actor, como si este último personalmente se hubiere pronunciado al respecto.

#### **4.2.4. Momento Procesal Oportuno para plantear el Ofrecimiento de Trabajo.**

Hemos analizado la naturaleza, los presupuestos esenciales para su procedencia, así como los sujetos que pueden aceptar, rechazar u ofrecer el trabajo. Ahora es preciso apuntar, dado el alcance que envuelve, el momento oportuno para plantearlo.

En puntos anteriores, externamos la conclusión de que la naturaleza jurídica del ofrecimiento es la de ser una institución sui generis de creación jurisprudencial consistente en una propuesta u oferta conciliatoria por parte del patrón dirigida al trabajador, para que se reincorpore a su trabajo, con el propósito de que la relación laboral continúe.

Podría ser motivo de confusión, que al ser el ofrecimiento una propuesta conciliatoria, pueda plantearse en la etapa conciliatoria.

Examinemos lo anterior, el ofrecimiento puede plantearse en la etapa conciliatoria, sin embargo no surte sus efectos jurídicos correspondientes, como lo es revertir la carga de la prueba hacia el operario, ya que quedaría fuera de la controversia, lo anterior es así, porque en la etapa conciliatoria, las partes no contienden, sino ambos buscan avenencia en el conflicto, llegar a un arreglo, en todo caso para que el ofrecimiento formulado produzca el efecto de revertir la carga de la prueba (en caso de haber sido planteado en la etapa conciliatoria) deberá ser ratificado en la etapa de demanda y excepciones lo anterior de conformidad con la tesis de Jurisprudencia 4a./J. 7/91 sustentada por la entonces Cuarta Sala de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación VII, Mayo de 1991 Página: 58 Tesis: 4a./J. 7/91 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

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

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

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz. Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Por lo tanto se concluye, que el ofrecimiento solo produce plenamente sus efectos si es planteado en la etapa de demanda y excepciones, este es el momento oportuno para ofertarlo, lo anterior es así, en virtud de lo establecido por el artículo 878 fracciones III y IV, el cual establece que expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda ya sea oral o de manera escrita. **En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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 pertinentes.**

Entonces a la luz de este precepto, es en la etapa de demanda y excepciones cuando el demandado en su contestación se refiere a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, y siendo que uno de los presupuestos esenciales para la procedencia del ofrecimiento, es la negación al **hecho del despido**, por esta razón el ofrecimiento de trabajo debe ser planteado en la etapa en comento.

Una razón más para concluir que el ofrecimiento debe ser propuesto en la etapa de demanda y excepciones, es porque en la misma se fija la litis, lo que da pauta a que el órgano jurisdiccional este en aptitud de establecer las cargas procesales, así lo han establecido los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito, y a manera de ejemplificar se transcribe la Tesis aislada IV.2o.T.116 L.:

No. Registro: 173,533. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, Enero de 2007. Tesis: IV.2o.T.116 L. Página: 2281

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACERLO ES EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SIN QUE PUEDA ACTUALIZARSE LA PRECLUSIÓN PROCESAL DURANTE DICHA FASE DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA.** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el ofrecimiento de trabajo es una figura sui generis independiente de la acción ejercitada en la demanda, y de las excepciones y defensas opuestas en la contestación; tampoco constituye un allanamiento, ya que no implica un reconocimiento de la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, ni la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados. Es decir, el ofrecimiento consiste en una proposición del patrón al trabajador para continuar la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio; oferta que no constituye una excepción porque no tiene por objeto directo e inmediato destruir la acción intentada, ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio pero que siempre va asociada a la negativa del despido. En este sentido, resulta inconcuso que es en la segunda fase de la audiencia trifásica prevista en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de

demanda y excepciones, cuando debe realizarse el ofrecimiento en iguales o mejores condiciones a las esgrimidas por el trabajador, sin que por ello pueda actualizarse la figura de la preclusión procesal en torno a él durante dicha etapa, en virtud de que éste no puede afectarse en función del tiempo, ya que no forma parte de la litis; de ahí que la oferta del empleo goce de elasticidad jurídica, toda vez que el patrón se encuentra en libertad para escoger el momento oportuno para hacerlo, o para corregir algún error en ella, esto es, en las condiciones de trabajo, a saber: salario, jornada y puesto, siempre y cuando no se haya cerrado la segunda fase de la audiencia de Ley .

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 882/2005. Adriana Villafranco Elizondo, como propietaria del Restaurante Mar y Tierra. 31 de mayo de 2006. Unanimidad de votos; mayoría en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente y Ponente: Abraham Calderón Díaz. Secretario: Raúl Huerta Beltrán.

#### **4.2.5 Elementos para la Calificación del Ofrecimiento del Trabajo.**

Este punto en particular, es el punto medular para determinar a quien corresponde la carga de la prueba, consecuencia principal del ofrecimiento de trabajo. Sin embargo, ostenta gran problemática, debido a la falta de regulación en la Ley, y a la gran diversidad de criterios existentes que tratan sobre este punto en el afán de uniformar su aplicabilidad y poder proporcionar una solución a los conflictos individuales derivados por despidos injustificados. Ante tal circunstancia, solo abordaremos las bases fundamentales que toman en cuenta los juzgadores para determinar si la oferta de trabajo es de buena o mala fe.

Para que opere la reversión de la carga de la prueba, el ofrecimiento planteado por la demandada, deberá ser de buena fe, es decir, el honesto actuar por parte de la patronal, de proponer al trabajador se reincorpore a sus labores, con el fin de que el nexo laboral persista. Pero para que el ofrecimiento se califique de buena fe deben tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- I. Las condiciones fundamentales de la relación laboral, tales como el puesto, salario, jornada, u horario;

- II. Si tales condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre y cuando no impliquen la aceptación del despido y;
- III. El estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón.

Lo anterior al tenor de la Jurisprudencia I.6o.T. J/1 y la 2a./J. 125/2002.:

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Marzo de 1995 Página: 44 Tesis: I.6o.T. J/1 Jurisprudencia Materia(s): laboral.

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1096/91. Wilfrido Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Amparo directo 2062/93. María Guadalupe Bureos Padrón. 1º de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García. Amparo directo 6996/94. José Manuel Rivera Corona. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García. Amparo directo 11366/94. Iris Pérez Galindo. 31 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García. Amparo directo 656/95. Max Zyman Harthur. 10 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

No. Registro: 185,356. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVI, Diciembre de 2002. Tesis: 2a./J. 125/2002. Página: 243.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.**

Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracciones II y IV, de la Ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 42/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Tribunal Colegiado en Materia

Administrativa del Tercer Circuito, hoy Primero en la misma materia y circuito, y Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, hoy Primero de dicho circuito. 25 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez. Tesis de jurisprudencia 125/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos.

Se advierte, que para considerar un ofrecimiento de buena fe, se deben tomar en cuenta las condiciones fundamentales de la relación de trabajo (salario, horario, categoría), ya que estos dan la directriz de en qué términos se contrato al trabajador, y si sus modificaciones causan perjuicio al operario, analizando las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, nos percataríamos si al obrero le están siendo respetados las prerrogativas consagradas tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo también es indispensable lo concerniente al lugar donde el trabajador prestaba sus servicios, para tal efecto, los diversos criterios sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito, han establecido que el lugar de prestación de servicios es importante analizarlo, y para ello han sostenido que no es de mala el ofrecimiento de trabajo para desempeñarse dentro de la misma ciudad pero en un domicilio distinto de aquél, en donde originalmente operaba la fuente de trabajo al momento del despido alegado por el trabajador y cuyo cambio se le dio a conocer en forma oportuna, así lo establece la Tesis Aislada XIV. 2o.28 L:

No. Registro: 194,229.Tesis Aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. IX, Abril de 1999.Tesis: XIV.2o.28 L. Página: 577

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE PROPONE DESEMPEÑARLO EN UN DOMICILIO DISTINTO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD, SI SE DIO AVISO OPORTUNO DEL CAMBIO AL TRABAJADOR.** No es de mala fe el ofrecimiento de trabajo para desempeñarse dentro de la misma ciudad pero en un domicilio distinto de aquel en donde originalmente operaba la fuente de trabajo al momento del despido alegado por el trabajador y cuyo cambio se le dio a conocer en forma oportuna. La razón de tal afirmación radica en que evidentemente la parte demandada no podía formular la oferta en el domicilio original si éste había cambiado, pues precisamente esa circunstancia pondría de manifiesto que no tenía el firme propósito de continuar con la relación obrero-patronal, dada la inexistencia material del centro de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 285/98. Fernando Canul Baas y otro. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretaria: Mirza Estela Be Herrera.

Para el caso de que el patrón controvierta el lugar de prestación de servicios y no lo acredite, dicho ofrecimiento también es considerado de mala fe, al tenor de la Tesis titulada “OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI EL PATRÓN CONTROVIERTE EL LUGAR DE ACTIVIDADES Y NO LO PRUEBA”

En relación al tercer requisito, concerniente a los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, deviene importancia, ya que el objeto del ofrecimiento, es que la relación laboral continúe, como si nunca se hubiera interrumpido, de donde se desprende que, si el patrón, ejecuta actos que lleven a la convicción del juzgador, de que la intención del detentador del capital no es que la relación laboral siga viva, sino simplemente, su querer, es revertir la carga de la prueba hacia el trabajador para que el último, acredite el despido y con ello deslindarse de las responsabilidades en que incurra, entonces dicho ofrecimiento será catalogado de mala fe.

En esta tesitura, el ofrecimiento será de buena fe, en aquellos casos en que el análisis de los elementos apuntados revelen efectivamente que el patrón tiene la intención de continuar con la relación laboral y de mala fe en caso contrario.

Puntualizando las bases sobre las cuales se considera un ofrecimiento de buena fe, analicemos algunos casos que comúnmente surgen en la práctica en torno a las condiciones de trabajo, y la manera cómo nuestros Tribunales Colegiados de Circuito resulten los conflictos suscitados.

Ante una demanda laboral por despido injustificado, en donde la parte patronal niega el despido y ofrece el trabajo, se generan tres distintos escenarios:

- I. **Que el patrón demandado al contestar la demanda, controvierta, en perjuicio del trabajador las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, y con ella las oferte, pero sin acreditarlas**, da como resultado que el ofrecimiento planteado se repute de mala fe. Lo anterior en virtud, de que las condiciones en que ofreció el trabajo el empresario, al ser inferiores a las legales transgreden los mínimos que la Constitución y la Ley Federal del

Trabajo celosamente tutelan, por encima de la Ley, todo, por debajo de la misma, nada. O bien siendo mayores, no corresponden a lo que el trabajador percibía, ocasionándole de igual manera perjuicio en su economía.

En otro ángulo, si el patrón controvierte las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, con dichas condiciones oferta el trabajo, pero en el desarrollo del juicio acredita las mencionadas, entonces, dicho ofrecimiento será calificado por la Junta de buena fe, porque al acreditar las condiciones que se controvertieron, con ello también se prueba, cuales eran verdaderamente las términos pactados, por lo que las mismas no sufren ninguna modificación, y al no haber sido contravenidas, no le depara ningún perjuicio al trabajador, ni atenta el patrón, sus derechos.

**II. Que el patrón no controvierta las condiciones fundamentales de la relación de trabajo que el trabajador precisa en su demanda, y con ella realice el ofrecimiento de trabajo,** dicha oferta se considerara de buena fe, siempre y cuando esas condiciones que acepte el patrón no sean ilegales, de lo contrario se reputaría de mala fe.

**III. Que el patrón demandado al formular su contestación, controvierta las condiciones en perjuicio del trabajador, empero, el ofrecimiento, lo realiza en los términos que apunto el actor en su libelo,** lo que implica que al no suscitarse controversia en las condiciones de trabajo que cita el actor en su demanda, con las condiciones que profiere el patrón al momento de la oferta, así el ofrecimiento será calificado de buena fe.

Así lo establece la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 203,202. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, Febrero de 1996. Tesis: I.9o.T.41 L. Página: 406

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO ES DE MALA FE, A PESAR DE QUE EL PATRON CONTROVIERTA LAS CONDICIONES AFIRMADAS POR EL TRABAJADOR, SI SE SOMETE A ESTAS.** Aun cuando el patrón discrepe de las condiciones laborales afirmadas por el trabajador, pero ofrezca el empleo en los términos y condiciones que éste aduce en su escrito reclamatorio, y

éstas son superiores a las señaladas por el demandado, la oferta no denota mala fe, porque con esa actitud el empresario se somete a las exigencias del obrero, con independencia de que éstas sean o no verídicas, y serán las que rijan en caso de que el demandante acepte el ofrecimiento y se reanude la liga contractual, sin perjuicio de que al ser resuelto el juicio se determine cuáles fueron las condiciones que realmente se dieron antes del conflicto, pero sólo en relación con las prestaciones generadas previamente.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 409/96. Alejandro Espinoza Martínez. 25 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Todo lo que implique modificación a las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador al formularse el ofrecimiento de trabajo, denotará mala fe, esto porque, la propuesta de ofrecimiento, va encaminada a que la relación de trabajo continúe como si nunca se hubiera interrumpido, lo que quiere decir, que el trabajo se realice en las mismas condiciones en que lo venía prestando, si por el contrario, el patrón al hacer la oferta modifica las citadas de manera unilateral, es obvio de que no hay buena fe en su actuar y mucho menos tiene la intención, de que la relación persista.

Con respecto al horario, si el demandado omite aludir en la oferta de trabajo, la media hora de descanso mínima a que tiene derecho el obrero, la Corte ha establecido que es insuficiente por sí solo para calificar la oferta de mala fe, siempre y cuando no haya sido reclamado por el actor o si reclamado, no se hubiere suscitado controversia, lo anterior en virtud de la Tesis aislada que al efecto se transcribe:

No. Registro: 173,727. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIV, Diciembre de 2006. Tesis: V.1o.C.T.76 L. Página: 1374.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. TRATÁNDOSE DE JORNADAS CONTINUAS, LA OMISIÓN DE MENCIONAR EL DESCANSO A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR ES INSUFICIENTE PARA CALIFICARLO DE MALA FE.** Cuando el patrón realiza el ofrecimiento del trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y omite mencionar el descanso a que tiene derecho el trabajador en jornadas laborales continuas, ello es insuficiente, por sí solo, para calificar la oferta



como de mala fe. Lo anterior así se estableció por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 342, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 279, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL HECHO DE QUE SE FORMULE SIN MENCIONAR QUE SE CONCEDE EL DESCANSO DE LEY EN JORNADAS DE LABORES CONTINUAS NO DEMUESTRA, POR SÍ SOLO LA MALA FE.". De ahí que para efectuar la calificación correspondiente debe tomarse en consideración, por una parte, que aunque el descanso intermedio en labores continuas constituye una prestación esencial a favor del trabajador, ese beneficio no puede introducirse por la Junta si no formó parte de la litis; y, por otra, porque para calificar el ofrecimiento no debe analizarse de modo abstracto y aislado, sino en forma concreta y examinando los antecedentes del caso, la conducta de las partes y demás circunstancias que arroje el expediente; máxime que la Segunda Sala del más Alto Tribunal del país, al resolver la contradicción de tesis 42/2002-SS, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.", determinó que, por regla general, para calificar el ofrecimiento de trabajo en las mismas condiciones en que se prestaba, es innecesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días y media hora de descanso, ya que la falta de pago de aquéllas no altera las condiciones fundamentales de la relación laboral. Finalmente, tomando en cuenta la obligatoriedad de esas jurisprudencias conforme al artículo 192 de la Ley de Amparo, este tribunal decide apartarse del criterio que había sostenido en la tesis aislada V.2o.58 L, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII, noviembre de 1991, página 253, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE PROPONE SIN EL DESCANSO DE MEDIA HORA POR LO MENOS, DURANTE LA JORNADA CONTINUA DE LABORES."

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 959/2005. Edmundo Serna López. 31 de agosto de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Armida Elena Rodríguez Celaya. Secretario: José Fernando Ibarra Fernández.

Los criterios que han emitido los Tribunales Colegiados de Circuito respecto de la categoría, van en el sentido de que si el trabajador es reinstalado en un puesto diferente al

que venía desempeñando o en uno inferior al que ostentaba, el Ofrecimiento se califica de mala fe, puesto que en ambos caso el patrón esta cambiando unilateralmente las condiciones de trabajo con la intención de revertir la carga probatoria y no de la que la relación laboral subsista, de conformidad con las tesis aisladas con números de registro I.9o.T.124 L. y IV.3o.19 L. las cuales se transcriben:

No. Registro: 191,189. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XII, Septiembre de 2000. Tesis: I.9o.T.124 L. Página: 778.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN SE EFECTÚA EN UN PUESTO DIVERSO AL QUE LA ACTORA VENÍA LABORANDO.**

Cuando en el momento de la reinstalación de la actora, se le incorpora en un puesto diverso al que originalmente venía laborando, es inconcuso que el patrón cambia las condiciones de trabajo denotando con esto que en realidad no era su voluntad que la trabajadora regresara a seguir prestando sus servicios, sino que su intención era sólo revertir la carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hizo el patrón debió de materializarse la reinstalación en el puesto que solicitó la trabajadora y que venía desempeñando contractualmente, de ahí que no procede la reversión de la carga procesal, aun cuando la accionante hubiese aceptado por necesidad económica ser reinstalada en la categoría propuesta.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7139/2000. Virginia Rangel Mateos. 12 de julio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: Juan Martín Ramírez Ibarra. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, diciembre de 1995, página 545, tesis IV.3o.19 L, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN SE HAGA EN UN PUESTO DIVERSO DE CATEGORÍA INFERIOR AL OFRECIDO POR EL DEMANDADO."

No. Registro: 203,627. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Diciembre de 1995. Tesis: IV.3o.19 L. Página: 545.

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

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 355/95. Maquiladora de Pieles de Calidad, S.A. de C.V. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Los criterios relacionados con la jornada son:

En los casos de que el patrón cuando al contestar la demanda, acepte la jornada que el operario aduce en su demanda y éste sea superior al permitido por la Ley y aún así en el ofrecimiento de trabajo lo plantee en dichos términos, la Jurisprudencia III.T. J/15 emitida por los Tribunales de Circuito han establecido que la oferta en esos términos se considere de mala fe, puesto que el patrón está actuado en perjuicio del trabajador, por ofrecerlo en condiciones ilegales

No. Registro: 197,530. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VI, Octubre de 1997. Tesis: III.T. J/15. Página: 608.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE, CUANDO SE OFRECE CON JORNADA DE LABORES SUPERIOR A LA LEGAL.**

Cuando el patrón, al contestar la demanda, acepta la jornada de trabajo que resulta superior a la permitida por la Ley, niega el despido y ofrece al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, dicho ofrecimiento debe conceptuarse de mala fe, en virtud de que las condiciones bajo las que se continuaría la prestación de servicios, por ilegales, perjudicarían al obrero.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 236/91. Rafael Rodríguez Oliva. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe

Farías Flores. Amparo directo 379/93. Ignacio Vázquez Miranda. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 686, página 462, de rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EL HORARIO DE LABORES EXCEDE DEL LEGAL. IMPLICA MALA FE."

Si el patrón controvierte la jornada de labores aducidas por la parte actora, pero el horario con el que la patronal hace el ofrecimiento (incluso si el horario del ofrecimiento fuere dentro de la jornada legal) resulta una total modificación a las condiciones de trabajo, entonces el patrón en juicio, deberá acreditar que el trabajador laboraba en el horario dicho por esa parte, por que al no acreditarlo, entonces la oferta planteada se consideraría de mala fe, en virtud de que como ya estudiamos, el patrón no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, al respecto es de citarse la tesis aislada XVII.2o.35 L.:

No. Registro: 197,080. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Enero de 1998. Tesis: XVII.2o.35 L. Página: 1132.

**OFRECIMIENTO DEL 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 del trabajo se hace controvertiéndose 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 del trabajo fuese dentro de la jornada legal, sí 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 aquélla tiene una jornada comprendida de las ocho a las quince horas con una hora de descanso.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. 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 al 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."

Otro ejemplo más lo encontramos en la Tesis Aislada III.T.38 L sostenida por los Tribunales Colegiados de Circuito, la cual establece que la oferta hecha por el patrón se considerara de mala fe si se realiza controvirtiendo la distribución diaria de la jornada laboral, sin probar su afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que se venía prestando el trabajo:

No. Registro: 196,213. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Mayo de 1998. Tesis: III.T.38 L. Página: 1039.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRÓN CONTROVIERTE LA DISTRIBUCIÓN DIARIA DE LA JORNADA LABORAL Y NO LA PRUEBA.** El patrón tiene la carga procesal de acreditar su versión, cuando controvierte los términos de la distribución de la jornada laboral, tales como las horas de ingreso y salida y/o el tipo de horario, diurno, nocturno, mixto, continuo o discontinuo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25, fracciones V y IX, 784, fracción VIII y 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se realiza controvirtiendo la distribución diaria de la jornada laboral, sin probar su afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que se venía prestando el trabajo, como en el caso de que se propuso al empleado una jornada discontinua los días laborales que le implicaban salir de la fuente de trabajo más tarde; lo que fue contrario a la jornada aludida por el trabajador, continua y con hora de salida diversa.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 247/97. Guillermo Tadeo Pérez. 22 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

En el caso de que el trabajador acepte reincorporarse a sus labores en el horario propuesto por la demandada en el ofrecimiento siendo el mismo superior al máximo establecido por la Ley del caso, aún en este caso, dicha oferta se considerara de mala fe, por que atento a 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 aquélla 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, así lo establece la Jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito en el criterio I.9o.T. J/35 que a continuación se transcribe:

No. Registro: 194,817. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IX, Enero de 1999. Tesis: I.9o.T. J/35. Página: 709.

**OFRECIMIENTO DEL 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 éste 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 aquélla 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. María Casimira Flores. 5 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Los criterios relacionados con el salario son:

Puede suceder que el patrón al contestar la demanda, hizo alusión al salario del actor con una cantidad menor, pero en juicio dicho salario fue demostrado, por tanto el Ofrecimiento que nos ocupa es considerado de buena fe, por que el patrón acredito que el trabajador percibía un salario menor al afirmado por este último, en esta tesitura no se están modificando las condiciones de trabajo hasta antes de la ruptura de la relación laboral, así de establece en la Jurisprudencia VI.2o. J/4.:

No. Registro: 205,149. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Mayo de 1995. Tesis: VI.2o. J/4. Página: 250.

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 48/88. Felipe Hernández Flores. 15 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez. Amparo directo 358/92. Líneas Unidas del Sureste, Puebla, Tepexi, Petlalcingo, Acatlán y Anexas, S.A. de C.V. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega éste y se ofrece el empleo con un salario base menor al que realmente se percibía; debe de considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador actor haya aceptado su reinstalación, en esas condiciones; atento a que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución, y 5o., fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la Tesis Aislada I.9o.T.105 L. que se transcribe:

No. Registro: 193,992. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IX, Mayo de 1999. Tesis: I.9o.T.105 L. Página: 1043

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UN SALARIO MENOR, AUN CUANDO SEA ACEPTADO POR LA CONTRAPARTE.** Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega éste y se ofrece el empleo con un salario base menor al que realmente se percibía; debe de considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador actor haya aceptado su reinstalación, en esas condiciones; atento a que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución, y 5o., fracción VI 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 que por esa circunstancia admita dicha reinstalación.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 2239/99. Joel Pale Moreno y Miguel Ángel Padilla Leyva. 10 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Ma. del Rosario García González.

De conformidad con la Tesis Aislada IV.3o.8 L. emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, aun cuando el patrón haya acreditado que el trabajador percibía una retribución menor a la aducida por éste, si tal salario es inferior al mínimo profesional, tal ofrecimiento es de mala fe, en virtud de que actúa en perjuicio del operario al no retribuirlo con un salario que le permita vivir cómodamente:

No. Registro: 204,799. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Julio de 1995. Tesis: IV.3o.8 L. Página: 251.

**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 allegó a juicio, sin embargo si la retribución que consignan dichos recibos es inferior al salario mínimo profesional, y no obstante se ofrece el empleo con aquel salario, es de concluirse que resulta de mala fe la reanudación del vínculo de trabajo y al no estimarse de tal manera se transgreden garantías.



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.

Una situación que se da también en la práctica es la relacionada con la falta de pago de prestaciones accesorias tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días. La jurisprudencia 2a./J. 125/2002 sostiene que el ofrecimiento de trabajo no se considera de mala fe, esto es así, porque el impago, no altera las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, sino únicamente genera la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo. Al efecto se transcribe:

No. Registro: 185,356. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVI, Diciembre de 2002. Tesis: 2a./J. 125/2002. Página: 243.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.**

Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracciones II y IV, de la Ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para

reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 42/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito, hoy Primero en la misma materia y circuito, y Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, hoy Primero de dicho circuito. 25 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez. Tesis de jurisprudencia 125/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos.

#### **4.2.6 Consecuencias Jurídicas derivadas del Ofrecimiento del Trabajo.**

Como anteriormente expusimos la figura del ofrecimiento de trabajo es una institución jurídica trascendental en la práctica, tanto para el trabajador como para el patrón; la manera en que se haya propuesto, así como la conducta que asuman las partes durante la tramitación del juicio darán los elementos para su calificación, una tarea ardua por sí misma y aún mas porque el ofrecimiento no esta regulado por la Ley, lo que nos orilla a estar siempre al pendiente de los criterios que nuestro mas alto tribunal emita para estar lo mas posible actualizados.

**Consecuencias derivadas del rechazo en caso de haber demandado la reinstalación y el ofrecimiento de trabajo fue de buena fe.**

Las consecuencias jurídicas derivadas del rechazo son respecto a la reversión de la carga de la prueba, la procedencia de la acción, y el momento hasta donde se cuantifican los salarios caídos.

**Reversión de la carga de la prueba.-** Partimos del hecho que la principal consecuencia de la negación del despido y la oferta de trabajo, es la reinversión de la carga de la prueba hacia el operario, esto en virtud, de que si el trabajador insiste en la existencia del despido, aún cuando el patrón ofrezca la reincorporación a sus labores, corresponde al primero acreditar su dicho, por existir la presunción de que el patrón no despidió al actor, precisamente porque ofrece el trabajo.

Ahora bien, si al momento en que el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que los venía desempeñando el actor hasta antes de la ruptura de la relación de trabajo, al momento de que la Junta califica la oferta concluyendo que fue de buena fe, entonces, la reversión de la carga probatoria correrá a cargo del trabajador, en virtud de que se acreditó que la intención del demandado, fue realmente que la relación laboral continuara.

**Procedencia de la acción.-** Estamos ubicados en el supuesto de que el ofrecimiento fue calificado por la Junta de buena fe, pero el trabajador no lo aceptó, ante esta circunstancia, la Autoridad, aunque en juicio se hubiera demostrado que el trabajador fue víctima de un despido arbitrario, no puede condenar al demandado a reinstalar al trabajador, ello en virtud, porque el operario expresó su desinterés a ser reinstalado, y el interés constituye un elemento esencial de la acción sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación. Sin embargo esta invalidación de la acción de cumplimiento de contrato, siempre debe ir aparejada a la calificación de buena fe del ofrecimiento, para evitar abusos por parte de la patronal, en el sentido de realizar propuestas en condiciones desfavorables para el trabajador con tal de que dicha propuesta sea rechazada y se absuelva al patrón de la reinstalación, así lo establecen las Jurisprudencias. 2a./J. 24/200, y 2a./J. 97/2005. que se transcriben respectivamente:

No. Registro: 189,289. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Julio de 2001. Tesis: 2a./J. 24/2001. Página: 468.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE**

**CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.** Los artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización, procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien, si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquél rechaza dicha oferta, ello traerá como consecuencia la imposibilidad de la Junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció (cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un elemento esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación.

Contradicción de tesis 6/2001. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito). 30 de mayo de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 24/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de junio de dos mil uno.

No. Registro: 175,282. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIII, Abril de 2006. Tesis: 2a./J. 97/2005. Página: 208.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001).** El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001,

publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique el ofrecimiento de trabajo, y de estimar que éste es de buena fe, su rechazo entrañará desinterés en obtener un laudo condenatorio, de lo contrario, si es de mala fe habrá que determinar si la negativa del trabajador a ser reinstalado como resultado de la propuesta del patrón demandado obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas.

Aclaración de sentencia en la contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de febrero de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de marzo de dos mil seis.

**SALARIO CAIDOS.-** Continuando, el ejercicio de la acción de reinstalación presupone la continuación del vínculo laboral como si nunca se hubiere interrumpido, al acreditarse la procedencia de la misma, se condena al patrón a la reinstalación y al pago de los salarios caídos. Esta medida obedece a que el culpable de la ruptura de la relación laboral lo fue el patrón y con ello ocasionó que el trabajador no percibiera los salarios que le correspondían, por lo que el origen de la condena de los salarios, radica en el hecho de resarcir al trabajador de aquellos salarios que no percibió, luego, si el demandado niega el despido y ofrece el trabajo y el trabajador no lo acepta, los salarios se deben cortar en el momento en que la propuesta fue rechazada, porque entonces la falta de pago de sus percepciones por no laborar ya no es imputable al patrón, sino al trabajador por su negativa, lo anterior de conformidad con la Tesis Aislada II.T.181 L.:

No. Registro: 187,390. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Marzo de 2002. Tesis: II.T.181 L. Página: 1457.

**SALARIOS CAÍDOS. SE CORTAN CUANDO EL ACTOR DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO ACEPTA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE.** Con la acción de reinstalación, se pretende que la relación laboral continúe en las

mismas condiciones pactadas, como si nunca se hubiera interrumpido, de tal manera que una vez demostrado el despido injustificado, debe condenarse al pago de las remuneraciones que habitualmente se hubieren devengado de no verificarse aquél, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente porque se acreditó que fue el patrón y no el empleado el causante de la ruptura. Luego entonces, si el demandado niega el despido, pero ofrece el trabajo al actor verdaderamente en las mismas condiciones (siempre que no sean ilegales) en que lo venía prestando, o incluso mejores, nada justificaría que por no haber aceptado la oferta, no se cortaran los salarios caídos a partir de tal rechazo, en virtud de que desde ese momento, la falta de pago de sus percepciones por no laborar, ya no le es imputable al patrón. Empero, si por el contrario, la propuesta es calificada de mala fe, su negativa es justificada y por ende, no puede dar lugar a que se corten tales salarios.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.  
Amparo directo 486/2000. Mario Pérez Hernández. 29 de junio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

### **Consecuencias derivadas del rechazo en caso de haber demandado la reinstalación y el ofrecimiento de trabajo fue de mala fe.**

En caso de haber ejercitado la acción de reinstalación, el ofrecimiento de trabajo fue rechazado por el trabajador, pero la junta lo calificó de mala fe las consecuencias son las siguientes:

**En cuanto a la Reversión de la carga probatoria**, es indiscutible que si el ofrecimiento fue de mala fe, esto es, porque el patrón haya modificado las condiciones fundamentales de la relación de trabajo en perjuicio del obrero, es decir, le haya ofrecido un salario menor, categoría inferior, o por su conducta de no querer reinstalar al trabajador, es evidente que no tenía la intención de que la relación laboral continuara, por ende, no opera la reversión de la carga probatoria, y el patrón tendrá que acreditar que no despidió al trabajador

**La segunda consecuencia, es respecto a la procedencia de la acción ejercitada.** En el caso anterior, sostuvimos que el rechazo del ofrecimiento de trabajo, calificado de buena fe, invalidaba la acción de cumplimiento de contrato, derivado ello, a la falta de interés por parte del actor a obtener un laudo condenatorio a pesar de que se haya acreditado en juicio el despido arbitrario del que fue objeto, esto porque el interés es un

elemento esencial de la acción sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación. Pero se hizo hincapié, que esta invalidación solo procedería si el ofrecimiento en cuestión, era de buena fe, lo que a contrario sensu, significa, que la acción de cumplimiento de contrato no se invalida si el ofrecimiento de trabajo, es calificado de mala fe; luego entonces, si la demandada negó el despido y ofreció el trabajo, éste es rechazado por el trabajador, pero al momento de la calificación, se reputó de mala fe, entonces, la resolución que pone fin al juicio, vendría en el sentido de condenar a la demandada a reinstalar al trabajador, en los términos que adujo el mismo en su demanda, esto es así, porque el rechazo que hace el trabajador del ofrecimiento de trabajo, deriva de la circunstancia de que el patrón, controvirtiera las condiciones fundamentales de la relación de trabajo, y con las mismas a haya ofrecido el trabajo, (sin acreditarlas), o modificado unilateralmente las mismas de tal manera que una aceptación, indudablemente le causarían perjuicio al operario.

De ahí, que la Junta debe condenar al demandado a reinstalar al actor, en los términos que adujo en su demanda

**La tercera consecuencia, derivada de las dos anteriores, es lo concerniente a los salarios caídos.** Si partimos de la idea, de que el patrón no revirtió la carga de la prueba al actor, porque su ofrecimiento de trabajo fue calificado de mala fe, por no configurarse tal reversión, le corresponde a la patronal demostrar que no despidió al actor, por ende, si no lo prueba, procede a condenarlos, desde la fecha en que el trabajador se manifestó despedido, hasta la cumplimentación del laudo, porque la ruptura que sufrió la relación de trabajo, fue a causa del patrón, y corresponde a él, resarcir al trabajador por todo el tiempo que no laboró y no percibió sus salarios.

**Consecuencias derivadas del rechazo en caso de haber demandado la indemnización y el ofrecimiento de trabajo fue de buena fe.**

En este caso, contrario a lo expuesto precedentemente, no se cortan los salarios caídos al momento de rechazar la oferta de trabajo, lo anterior porque el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución y 48 de la Ley Federal del Trabajo, facultan al trabajador que se duele de un despido injustificado a ejercitar con plena libertad, la acción de reinstalación o bien la de indemnización. Si opta por la segunda, pone de manifiesto su posición de no querer regresar a su empleo, por tal motivo si se le obligara al trabajador a

aceptar el ofrecimiento propuesto por la empresa con tal de no sufrir una consecuencia adversa como es el corte de los salarios caídos, haría nugatorio lo dispuesto por tales preceptos legales, ya que el trabajador conserva en todo momento esa libertad para ejercitar cualquiera de las dos acciones. Por lo tanto, las consecuencias jurídicas derivadas del rechazo ante esta acción inciden solo en cuanto a la reversión de la carga de la prueba, ya que el ejercicio de la acción sigue vigente, y el pago de los salarios caídos, hasta la cumplimentación del laudo

### **Consecuencias derivadas del rechazo en caso de haber demandado la indemnización y el ofrecimiento de trabajo fue de mala fe.**

En el supuesto de que el ofrecimiento de trabajo sea de mala fe, la consecuencia derivada del rechazo no tendría porque perjudicar al trabajador, sino al contrario, al calificarse la propuesta de mala fe, el patrón tendrá que demostrar que no existió el despido aducido por el actor y de no acreditarlo deberá pagar la indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley laboral mas el pago de los salarios caídos que se hayan generado desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo. Lo anterior en virtud, de que cuando el trabajador esta ejercitando la acción de indemnización, está manifestando su deseo de no volver a sus labores, por lo tanto su rechazo en nada cambiaría el sentido de la condena, pues la acción ejercitada sigue vigente al igual que su accesorio, pues salta a la vista que, no existe justificación alguna para cortar los salarios a partir del rechazo máxime si éste fue de mala fe.

### **Consecuencias derivadas de la aceptación del ofrecimiento de trabajo.**

Cualquiera que sea la acción intentada (reinstalación o indemnización), la aceptación del ofrecimiento del trabajo, independiente de que a la postre dicho ofrecimiento sea calificado de mala o buena fe, incidirá principalmente en el corte de los salarios caídos, esto es así, porque al momento en que el actor es reinstalado física y materialmente en su puesto de trabajo, la relación laboral continua y el actor a partir de su reinstalación, comenzará a percibir sus salarios, y es que dada la naturaleza de los salarios caídos, éstos no pueden coexistir con la circunstancia de que el trabajador fuera ya reinstalado, en consecuencia, la aceptación del ofrecimiento, da lugar a que se corten los salarios hasta la fecha en que el actor sea reinstalado física y materialmente en su puesto de trabajo, así lo han establecido



los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito, en la Tesis Aislada IV.3o.T.156 L. y Jurisprudencia. 2a./J. 37/2000 que respectivamente se citan:

No. Registro: 182,309. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIX, Enero de 2004. Tesis: IV.3o.T.156 L. Página: 1615.

**SALARIOS CAÍDOS, CONDENA AL PAGO DE LOS, CUANDO LA OMISIÓN DE REINSTALAR AL ACTOR, DERIVADA DEL OFRECIMIENTO DEL EMPLEO, EN PRINCIPIO, ES IMPUTABLE A LA JUNTA.** La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.". La jurisprudencia transcrita prevé dos hipótesis, la primera consiste en que los salarios caídos deben comprender desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación, esto es así, dado que con la reinstalación cesan los efectos del despido injustificado efectuado por el patrón; la segunda hipótesis consiste en que los salarios caídos deben comprender hasta la fecha en que se materialice la reinstalación, si ésta no se pudo llevar a cabo en la fecha indicada por la Junta de trabajo por causas imputables al patrón, esto es muy comprensible, pues si la Junta señaló fecha para que se materialice la reinstalación, y ésta no se llevó a cabo por causas imputables al patrón, es claro que los efectos del despido se siguen prolongando por responsabilidad del patrón, quien debe responder por ellos pagando los salarios caídos hasta que cesen los mismos con la reinstalación del trabajador en su empleo. Además de estas dos hipótesis contenidas en la jurisprudencia citada, existe una tercera que consiste en que los salarios caídos deben comprender desde la fecha del despido hasta la fecha señalada por la Junta para la reinstalación, cuando ésta deriva del ofrecimiento del empleo hecho al actor y no se llevó a cabo por causas imputables al trabajador; lo anterior también es entendible, pues en este caso, aun cuando el trabajador no ha sido reintegrado a sus labores y sigue sin percibir salario, tales efectos ya no obedecen al despido injustificado efectuado por el patrón, sino a la negativa del trabajador de reinstalarse en su empleo. Una cuarta hipótesis se presenta cuando la reinstalación no se hubiese llevado a cabo por causas que, en principio, no son imputables a las partes, sino a la propia Junta de trabajo, al omitir tomar las providencias conducentes para realizar la citada diligencia, lo que, independientemente de que en su caso pudiese ser motivo de responsabilidad por parte de la Junta, en tal supuesto los salarios deben comprender desde la fecha del despido hasta la fecha en que se materialice la reinstalación, ya que la demandada es quien tiene interés jurídico

en que el actor se reincorpore a sus labores, a fin de cesar los efectos del despido, pues al no hacerlo así, es claro que se siguen prolongando sus efectos, y como consecuencia de esto siguen corriendo los salarios caídos que el propio patrón desencadenó con el despido injustificado; motivo por el cual la demandada debe agotar todos los elementos y medios de defensa a su alcance a fin de combatir la actitud omisiva de la responsable.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 831/2003. Tiendas Aurrerá, S.A. de C.V. 26 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

No. Registro: 191,937. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XI, Abril de 2000. Tesis: 2a./J. 37/2000. Página: 201.

**SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA Ley Federal del Trabajo MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.** La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la Ley , en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante

considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.

Contradicción de tesis 7/99. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de enero del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Claudia Mendoza Polanco. Tesis de jurisprudencia 37/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiuno de enero del año dos mil.

Otra consecuencia importante deriva cuando se ejercita la acción de indemnización. En este caso, al aceptar el ofrecimiento, ya no prosperará la acción ejercitada inicialmente, en virtud de que la parte actora esta transigiendo con el patrón a cambiar la acción intentada, por ende la Junta ya no podrá condenar al patrón a pagar la indemnización ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no surte la hipótesis de la indemnización. La naturaleza jurídica de estas dos acciones es distinta, en tanto que la reinstalación implica la continuidad del vínculo laboral, la indemnización su terminación, de ahí que no puedan coexistir una con la otra, tal y como se establece en la tesis de jurisprudencia numero 2ª/J.24/2001, cuyo rubro establece “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.”

Sin embargo al aceptar el trabajo, el proceso laboral continúa para decidir sobre la existencia del despido y la procedencia de las prestaciones reclamadas. Respecto al pago de los salarios caídos, esos se computaran hasta que el actor sea reinstalado física y materialmente en su puesto de trabajo.

Vistas las consecuencias derivadas de la aceptación o rechazo del ofrecimiento de trabajo, llegamos a la conclusión que son tan bastas y a la vez complicadas, ya que no es suficiente que el patrón oferte el trabajo en las mismo términos y condiciones en que lo venía prestando el operario, sino que es fundamental que la Junta analice la conducta del patrón

para poder llegar a la convicción de que realmente la intención de la patronal fue la preservación de la relación contractual; o si por el contrario, solo ofertó el trabajo para revertir la carga de la prueba al trabajador y con ello deslindarse de sus responsabilidades.

Por eso, la Autoridad, al analizar el ofrecimiento de trabajo, deberá hacerlo tomando en cuenta los antecedentes del caso, la conducta asumida por el patrón, adminiculado con el material probatorio aportado por las partes contendientes, que van desde la contestación a la demanda, las probanzas ofrecidas hasta la conducta de las mismas al momento de la diligencia de reinstalación y después de ella, sin soslayar lo que nos ilustran los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, que imponen al Juzgador el deber de apreciar los hechos en conciencia.

Solo con la ponderación de todos estos elementos se podrá estar en aptitud de calificar la propuesta del patrón de reincorporar al trabajador en su empleo y así resarcirlo de los daños causados.

El medio de subsistencia del trabajador, el elemento por el cual satisface sus necesidades ya sea familiares o personales es su trabajo, que a fin de cuentas es lo que le proporciona satisfacción, solvencia y una participación activa y fructífera dentro de la sociedad, de ahí que no pueda ser despojado del mismo sin causa que amerite la acción. El sentido de pertenencia en su empleo es lo que le proporciona tranquilidad al trabajador, saber que tiene derecho a una estabilidad en su fuente generadora de ingresos representa una esperanza para una mejor calidad de vida, por eso la estabilidad en el empleo es un derecho tan celosamente tutelado por nuestras Leyes, por ningún motivo ni por ninguna circunstancia debe ser atentado.

#### **4.3. El Ofrecimiento de Trabajo realizado por más de dos veces a un trabajador anteriormente reinstalado, Su Calificación.**

Antes de continuar se hace la aclaración que el estudio del ofrecimiento de trabajo en líneas anteriores se realizó en función de lo que establece la SCJN como los Tribunales Colegiados de Circuito, por lo que a partir de este punto, se establecen opiniones y propuestas personales respecto del mismo.

A lo largo del estudio del presente trabajo, podemos establecer que para que nazca a la vida jurídica la figura del Ofrecimiento de Trabajo es indispensable que se configuren sus presupuestos esenciales, siendo necesario el ejercicio de la acción ya sea de reinstalación o de indemnización a causa de un despido injustificado por parte del trabajador y la negativa por parte de la patronal del despido y su consecuente oferta, actualizándose dichos requisitos, estaremos en presencia de lo que se denomina Oferta de Trabajo.

Ahora bien, entre las principales consecuencias de la figura de mérito, tenemos lo concerniente a la reversión de la carga de la prueba, en virtud de existe la presunción a favor del patrón de no haber existido el despido porque “accede” a recibir al trabajador en su puesto y lugar de trabajo, la procedencia de la acción, y el momento hasta donde se cuantifican los salarios caídos, siendo el principal objeto, que la relación laboral continúe como si nunca se hubiera interrumpido

Así, limitado el campo, analicemos lo que sucede en la práctica. El artículo 123 Constitucional en su fracción XXII así como la Ley Federal del Trabajo en su hipotético normativo 48, facultan al trabajador que se duele de un despido, a ejercitar la acción de reinstalación o indemnización según lo considere pertinente, ante dicha circunstancia, y estando ubicados en la figura en cuestión, el patrón negará el despido y ofertará el trabajo. Luego, la Junta requerirá al trabajador para que se pronuncie al respecto, al ser aceptado, entonces se señalará día y hora para que tenga verificativo la diligencia de reinstalación. Todo pareciera indicar que la controversia laboral quedaría reducida a determinar sobre la procedencia de las prestaciones reclamadas, toda vez que la acción principal quedó satisfecha, desgraciadamente lo anterior no acontece de esa manera.

Una vez que el trabajador es reinstalado, minutos después de que se retira el actuario que llevó a cabo la diligencia, el patrón, profiere al trabajador que nuevamente está despedido, que el ofrecimiento se le hizo por mero trámite para revertir la carga probatoria. De nuevo el trabajador se ve despojado de su fuente de trabajo, por lo que se ve en la necesidad de volver a demandar.

En este segundo juicio, sin duda ocurrirá lo mismo, el patrón volverá a ofertar el trabajo, luego se aceptará, al trabajador se le reinstalará, y será posteriormente objeto de despido. La práctica es tan dada y muy recurrida que de un mismo juicio se pueden derivar hasta cuatro o más juicios por la misma razón. Ante esta perspectiva, ¿realmente se ve la

intención por parte de la patronal, de continuar con el vínculo laboral?, o sólo recurre a esta medida para deslindarse de sus responsabilidades, ya que su preocupar solo estará en función de hacerle creer a la Junta que su Ofrecimiento es de buena fe, y logrado su cometido, no se preocupará por acreditar el hecho del despido, ya que éste recaerá sobre el trabajador que insiste en su dicho. Lo anterior resulta contrario a derecho.

Nuestros mas altos tribunales de justicia han resuelto el anterior problema argumentando que no se considera de mala fe el segundo u ulterior ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón, en base a que 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, o bien, que, tan solo 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, (Contradicción de tesis 6/90 OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. SU CALIFICACIÓN DEL.).

A nuestra opinión, el tercer ofrecimiento de trabajo derivado de un despido injustificado, consecuencia de un juicio anterior, debe calificarse de mala fe, en base a que como dijimos, el objeto del ofrecimiento de trabajo es que la relación laboral continúe como si nunca se hubiera interrumpido, estando en presencia de mas de dos ofrecimientos por despidos consecuencia de un juicio precedente, es evidente que el patrón no tiene la intención de que el nexo laboral continúe, máxime, si partimos de la idea de que el trabajador que se duele de un despido y ejercita la acción de reinstalación, tiene a su favor la presunción de la certeza del mismo, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, que le vuelvan a dar empleo, sumando al caso, de que el obrero velará celosamente su fuente de trabajo, por ser ésta la que le proporciona el sentimiento de seguridad de obtener ingresos para el sostenimiento de su familia y la superación de él, presunción que además, tiene que ser desvirtuada por el patrón y que desgraciadamente pasa desapercibida.

En el capítulo relativo a la estabilidad en el empleo dijimos, que la garantía social de la estabilidad en el empleo tuvo como fin al ser creada por el Constituyente de 1917, el garantizar el porvenir del trabajador mexicano, no sólo en cuanto a conservar su empleo, sino también ver por su futuro económico y familiar preparándolo para afrontar la vejez de una manera digna y decorosa.

En el caso que nos ocupa, el ofrecimiento de trabajo atenta contra esta garantía de estabilidad en el empleo, ello en virtud, de que el operario al ser objeto de constantes despidos derivados de tantas ofertas de trabajo, pierde esa permanencia de laborar en su empleo, y por consiguiente el factor productor de sus satisfactores que su trabajo le proporciona.

Por eso estimamos que el tercer ofrecimiento debe calificarse de mala fe porque, si el trabajador esta en constante preocupación por conservar su fuente de empleo, no es lógico pensar, que sea de su agrado estar en la incertidumbre de si mantendrá o no su fuente de empleo, si demanda, es precisamente porque su derecho a permanecer en su trabajo fue atentado, ya que la Ley lo protege y le otorga el derecho a permanecer en él, en tanto no se demuestre causa justificada que origine su separación.

Si el empleado tiene a su favor la presunción de ser cierto el despido del que se queja, un tercer ofrecimiento, evidencia la verdadera conducta del patrón, de querer solamente deslindarse de sus responsabilidades, por lo tanto la Junta que conozca del caso, deberá reputar como de mala fe, el ofrecimiento propuesto, porque al estarse continuamente fracturando el nexo laboral, denota que no existe la intención de que la relación laboral continúe. Por ello, si nuestros altos tribunales, manifiestan que para reputar un ofrecimiento como de buena o mala fe, se deberán analizar los antecedentes del caso, la conducta de las partes, y todo tipo de situaciones que nos permitan concluir de manera prudente y racional la visible intención de la patronal, entonces, la Junta sí deberá analizar los anteriores ofrecimientos al tercero, aunada con la conducta del patrón que denota la mala fe de su actuar, fundamentando su determinación en la medida protectora establecida a favor del trabajador de que existe la presunción a su favor de ser cierto el despido. No es suficiente que la Junta repunte un ofrecimiento de buena fe en función de lo que se manifestó al contestar la demanda, como tampoco es suficiente la manifestación de la patronal en la diligencia correspondiente, que reinstala al trabajador en su puesto y lugar de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo venía haciendo, cuando de los hechos se desprende

que el trabajador ha venido demandando continuamente por las mismas causas, ante estas circunstancias, la Junta al resolver deberá tomar en cuenta los anteriores ofrecimientos y evidenciarlo en el tercero el cual deberá de reputarse de mala fe, por consiguiente deberá quedar sin efecto la reversión de la carga probatoria y prevalecer la presunción a favor del trabajador de ser cierto su dicho y no a favor del patrón, por “acceder”, o por no tener “inconveniente” de que el obrero vuelva a su trabajo.

Y no se revierte la carga procesal porque no se trata de un ofrecimiento de trabajo sino el agotamiento de la acción principal, es decir, si las consecuencias de que prospere la acción de reinstalación por despido injustificado, es que la relación laboral continúe como si nunca se hubiera interrumpido, y la propuesta por parte de la patronal de reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo (llamado ofrecimiento de trabajo) se produce para que el nexo laboral persista, ¿entonces no se están produciendo los mismos efectos?. Mas aún, si la relación laboral se denota constante, ¿porque nuestro alto tribunal de justicia, al ofrecimiento le otorga una naturaleza distinta a un hecho que esta produciendo los mismos efectos (Despido), otorgando además al patrón esa fatal presunción a su favor de ser el quien no despidió al trabajador, sino al trabajador, por insistir en su dicho revertiéndole la carga procesal de acreditar un hecho que la Ley ya previó le corresponde a la patronal en su artículo 784, 804 y 805, ¿Y no los criterios jurídicos existentes al respecto de la carga procesal en una cuestión por despido, la soportaba el patrón, en virtud de la razón lógica, de que la mayoría de los despidos ocurren en privado, sin la presencia de ningún testigo, aunado a que el patrón cuenta con mayores elementos para acreditar su versión?. Aceptar lo contrario, haría nugatorio lo dispuesto por los dispositivos legales anteriores. En tales circunstancias es menester formular las siguientes propuestas:

### **PROPUESTAS:**

La primera propuesta y la más importante es la adición de la fracción XXII bis al artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política Mexicana, la cual prevería que ante una demanda por despido injustificado, el patrón de aducir que no despidió al trabajador, y por tal circunstancia ofrece el trabajo, tal oferta no deberá atentar el principio de garantía de estabilidad en el empleo que la Constitución le otorga a la clase débil, por lo cual los requisitos para ofertarlo y sus consecuencias jurídicas se establecerán en la Ley del caso que por ningún motivo irán en contra de lo dispuesto por la Carta Magna.



Así previsto por la Constitución, el Ofrecimiento de Trabajo será incorporado en nuestra Ley Federal del Trabajo, adicionando el artículo 47 bis, el cual se encargará de establecer los presupuestos esenciales para que exista, las consecuencias de su formulamiento, la trascendencia de ser o no aceptado por el trabajador, los distintos panoramas jurídicos dependiendo la acción ejercitada, regular lo concerniente al corte de los salarios caídos, independientemente que el patrón ofrezca el trabajo, no se revertirá la carga procesal.

Y es importante que sea legislado para evitar por una parte infinidad de criterios sobre el tema, y en lo sucesivo hasta contradictorios, máxime, que no es dable que nuestro mas alto tribunal de justicia este tomando papel de legislador, lo anterior, si partimos de la idea que la función de la Jurisprudencia se justifica en la medida en que la Ley requiere ser interpretada, esto es, extraer su sentido precisando su alcance y que también es necesaria para colmar las lagunas que la norma pudiera tener. Luego, las dos finalidades de la Jurisprudencia, son desentrañar el espíritu, el autentico sentido de la norma, y colmar las lagunas que pudiera presentar en aquellas cuestiones que el legislador fue omiso. La función de la jurisprudencia en el caso que nos ocupa no se justifica en ninguna de las dos hipótesis señaladas porque el Ofrecimiento de Trabajo adolece de regulación en la Ley.

La función de la Corte o de los Tribunales Colegiados de Circuito es noble, sin duda tratan de darle a la justicia la expeditéz que persiguen tanto la Constitución como su Ley reglamentaria, sin embargo es evidente que se están excediendo en sus facultades, porque el objeto que persiguen es desentrañar el sentido de la norma o colmar las lagunas que presente, no regular una figura que ni siquiera esta contemplada en la Ley. De ahí que dicha figura jurídica sea regulada.

Una vez regulado, realmente llevar a la practica, el principio de congruencia de las resoluciones de la junta, es decir, resulta contradictorio que la Junta siga absolviendo a los patrones argumentado que existió buena fe en el Ofrecimiento de Trabajo porque el patrón lo ofertó en las mismas condiciones, si por otra parte, existen ya mas de dos conflictos por la misma causa, así entonces, ante un tercer ofrecimiento, derivado de un juicio anterior, el tercero tiene que ser calificado de mala fe, porque siguiendo los antecedentes del caso y las conducta de las partes, se está denotando que la patronal no tiene la intención de que la relación laboral continúe, sino por el contrario solo quiere revertir la carga procesal al trabajador para que éste acredite el despido.

Por lo que hace a la reversión de la carga probatoria, se regularía en la Ley suprimiéndola en perjuicio del trabajador, ya que si verdaderamente el patrón no sabe porque causa el empleador dejó de prestar su trabajo, y por consiguiente no tiene ningún inconveniente en que vuelva a su trabajo, que prueba mas convincente para el juzgador, percibir que a pesar de que no se revierte la carga de la prueba, éste de todos modos la oferta.

De presentarse un tercer ofrecimiento, y que nuevamente el trabajador sea despedido, entonces el trabajador debe hacerlo del conocimiento a la Junta en el propio juicio, y ante la ponderación de estos elementos, la conducta del patrón en los anteriores ofrecimientos, y atendiendo a los antecedentes del caso así como la conducta de las partes, la Junta al resolver este tercer ofrecimiento deberá de reputarlo de mala fe y condenar a la demanda a pagar los salarios caídos a partir de la fecha del tercer despido hasta la conclusión del juicio (tercero), y a reinstalar al actor en su puesto de trabajo, lo anterior, por tratar la patronal de burlar la norma y la obligación que le impone el artículo 123 fracción XXII, 48 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 47 de dicho ordenamiento en el sentido de tener por injustificado el despido de no encuadrarlo en ninguna de sus 14 fracciones, y para el caso de que el patrón pese a cumplir con el mandato de autoridad al que fue condenado (reinstalar) en el tercer juicio, nuevamente vuelva a despedir al trabajador, en las subsecuentes demandas, no podrá apegarse a la figura del ofrecimiento de trabajo. Con respecto a los juicios anteriores, éstos se deberán a la vista al momento de resolver y deberán ser tomados en cuenta para resolver el tercero, los cuales servirán como prueba para acreditar el despido y que el patrón solo ofrecía el trabajo con fin de revertir la carga procesal, más no para que el vínculo laboral continuara.

De esta manera, terminaríamos con ese vicio recurrido de la demandada de ofrecer el trabajo y posteriormente despedir, ya que el ofrecimiento lo beneficiaba de doble manera: no se preocupaban por acreditar el despido y dos, ante las subsecuentes demandas, la condena impuesta al patrón era el corte de los salarios caídos hasta el momento de la reinstalación y el pago de un día de prestaciones, dando lugar a innumerables demandas interminables ya que no hay una sanción que suprima estos vicios.

Recordemos que la garantía de estabilidad en el empleo, le otorgó al operario la seguridad de mantener su empleo para que pueda obtener sus satisfactores y tener un modo digno de vivir, por eso el vinculo laboral solo puede ser fracturado por excepción, cuando

incumple sus obligaciones, lo que da pauta a que el patrón al decidir despedir a un trabajador lo efectúe y fundamente en alguna de las hipótesis que establece la Ley, y no a su mero capricho, correspondiéndole al mismo acreditar su dicho, ya que no es suficiente que el patrón arguya que no despidió al trabajador, que simplemente no sabe porque dejó de presentarse a su trabajo, cuando sabemos que la mayoría de los patrones deciden despedir a sus trabajadores por cuestiones subjetivas, no tener agrado hacia su empleador, para que no genere antigüedad y mil artimañas más, de hecho en la Ley laboral en su artículo 47 se establecieron una serie de hipótesis que en los centros de trabajo se generan con frecuencia, motivos que dan pauta a rescindir la relación de trabajo, y no se concretó a enumerarlas sino por el contrario en su última fracción, estipuló las causas análogas, esto con el fin, como expusimos, de que la separación del trabajador de su empleo sea por excepción consecuencia de la inobservancia a sus obligaciones, establecer las posibles causas, para no dar pauta a los caprichos del patrón de rescindir el contrato de trabajo a su libre albedrío, sino que su actuar de romper con la relación de trabajo siempre debe ir fundamentado; con la conjunción de todos estos elementos, se evita que la garantía de estabilidad que a los empleados les fue otorgado no sea atentado, luego entonces, la separación del trabajador siempre debe ir aparejado a un motivo, porque así el legislador lo estableció, además, que manifestación más pura de la buena fe de su buen actuar, cuando el patrón a pesar de saber que al ofrecer el trabajo no se revierte la carga procesal, aún así lo oferta.

Y es que la finalidad que se persigue es doble, por una parte evitar que el patrón burle la norma y atente contra la garantía de estabilidad en el empleo, ya que al despedir al trabajador a su libre conveniencia y por consiguiente excusándose ofreciendo el trabajo, con su actuar se pierde la característica de la relación laboral consistente en la permanencia, lo que da motivo a que el trabajador no disfrute de su empleo, no genere sus ingresos, por tener la incertidumbre de si recuperará o no su empleo, de igual manera se impide la generación de juicios interminables por la misma causa, ya que si el patrón despidió una vez, dos veces, no necesitamos más de una tercera para darnos cuenta de su verdadera intención, por lo tanto al saber el patrón que si persiste en su actuar, de todos modos será condenado a pagar por todo el tiempo perdido, sin duda alguna reconsiderara en su actuar.

Por otro lado, al suprimir la reversión de la carga de la prueba hacia el trabajador, no se atenta contra la patronal, al contrario, si el patrón dio por terminada la relación de trabajo, es porque el trabajador incumplió con sus obligaciones, debiendo probar su dicho, porque es

el quien cuenta con mas elementos para acreditar que el operario abandono su empleo, que incurrió en faltas de probidad, por citar algunos ejemplos, y sabiendo que dichas conductas se encuentran reguladas por la Ley , no se contraviene lo dispuesto por la norma, sino se asegura su observancia y cumplimiento, que es el fin de las mismas.

Por ultimo a opinión particular, considero que el Ofrecimiento de Trabajo, surgió por la necesidad de justificar los innumerables despidos que constantemente llevan acabo los patrones y de los cuales no pueden probar no porque no tengan elementos, sino porque no tiene razones que soporten su actuar, situación que desgraciadamente fue favorecida por la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados en materia del Trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La Constitución de 1917 es la primera constitución social del mundo, por consagrar derechos tendientes a proteger a la clase débil (obreros).

**SEGUNDA.** El trabajo, es el medio utilizado por el hombre, para allegarse de recursos y satisfacer sus necesidades, y se encuentra tutelado por el Estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

**TERCERA.** La falta de escrito del contrato, o las condiciones de trabajo, no privan al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

**CUARTA.** La etapa demanda y excepciones, es la fase de más trascendencia dentro del proceso laboral, porque en ella se fija la litis de la controversia para dar pauta a las cargas procesales que soportarán cada una de las partes.

**QUINTA.** La garantía social de la estabilidad en el empleo tuvo como fin al ser creada por el Constituyente de 1917, el garantizar el porvenir del trabajador mexicano, no sólo en cuanto a conservar su empleo, sino también ver por su futuro económico y familiar preparándolo para afrontar la vejez de una manera digna y decorosa.

**SEXTA.** En el caso del ofrecimiento de trabajo derivado de un conflicto laboral por despido injustificado, se atenta la garantía de estabilidad en el empleo, porque una vez que el trabajador es reinstalado en su puesto de trabajo, se le despide nuevamente, ocasionándole que no disfrute de una fuente segura de ingresos.

**SEPTIMA.** Despido es el acto unilateral del patrón por virtud del cual da por terminada la relación contractual con el trabajador, siendo justificado cuando el trabajador con su actuar se ubique dentro de algunas de las causales previstas por la Ley Federal del Trabajo y será injustificado cuando el patrón no funde su actuar.

**OCTAVA.** La finalidad del último párrafo del artículo 47 es doble: por una parte, la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual

además, le permitirá preparar su contra defensa. En caso de que el patrón incumpla con esta obligación, la consecuencia jurídica será de reputar el despido como injustificado.

**NOVENA.** Nuestro Derecho laboral al pertenecer a una rama del derecho social, no sigue el rigorismo de la carga de la prueba que impera en el derecho común, precisamente por la desigualdad de los sujetos que participan en la relación, por ello, la Ley protegió al operario eximiéndolo de probar en los casos a que se refieren los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA.** La naturaleza jurídica del Ofrecimiento de Trabajo es la de una institución sui generis de creación jurisprudencial, extralegal, y consiste en una propuesta u oferta conciliatoria por parte del patrón hacia el trabajador, en el sentido de que la relación laboral subsista, y produce el efecto procesal de invertir la carga de la prueba hacia el operario de insistir en la existencia del despido.

**DECIMA PRIMERA.** Los presupuestos que deben actualizarse para que surja la Institución del Ofrecimiento de Trabajo son: Que el trabajador ejercite en contra del patrón la acción de indemnización o reinstalación derivada del despido y que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo. siempre y cuando la negativa no se haga consistir en alegar alguna causal de rescisión o que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado a la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de trabajo se hubiere celebrado por obra por tiempo determinado.

**DECIMA SEGUNDA.** Los sujetos que pueden ofrecer, aceptar o rechazar el ofrecimiento de trabajo, son los apoderados ya sea del actor o demandado, en virtud de que el poder que les fue conferido fue para realizar todos los actos de representación y su emisión conlleva la obligación de acatarlos, salvo los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA TERCERA.** El ofrecimiento de trabajo debe plantearse en la etapa de Demanda y Excepciones, porque es en ella cuando el demandado en su contestación se refiere a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, y siendo que uno de los presupuestos esenciales para la procedencia del ofrecimiento, es la negación al **hecho del despido**, por esta razón el ofrecimiento de trabajo debe ser planteado en la etapa en comento. Aunado a que en la etapa referida se fija la litis,

lo que da pauta a que el órgano jurisdiccional esté en aptitud de establecer las cargas procesales.

**DECIMA CUARTA.** En la figura del Ofrecimiento de Trabajo, se debe dejar sin efecto la reversión de la carga probatoria, toda vez que no se trata de un ofrecimiento sino el agotamiento de la acción principal.

**DECIMA QUINTA.** Cuando el obrero sea nuevamente despedido una vez que fue reinstalado en el tercer juicio, en el mismo, debe de hacerlo del conocimiento de la Junta, para que ésta lo califique de mala fe, en virtud de que se evidencia que la intención de la patronal no es la relación laboral continué por lo tanto se condenará a la demandada a pagar los salarios caídos a partir de la fecha del tercer despido hasta la conclusión del juicio (tercero), y a reinstalar al actor en su puesto de trabajo, lo anterior, por tratar la patronal de burlar la norma y la obligación que le impone el artículo 123 fracción XXII, 48 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 47 de dicho ordenamiento.

**DECIMA SEXTA.** El Ofrecimiento de Trabajo, surgió por la necesidad de justificar los innumerables despidos que constantemente llevan acabo los patrones y de los cuales no pueden probar no porque no tengan elementos, sino porque no tienen razones que soporten su actuar, situación que desgraciadamente fue favorecida por la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados en materia del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **BERMÚDEZ CISNEROS**, Miguel, *“Derecho del Trabajo”*, Oxford University, Press, México, 2000.
2. **BERMÚDEZ CISNEROS**, Miguel, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, ed., 2º, Trillas, México, 1989.
3. **BRICEÑO RUIZ**, Alberto, *“Derecho Individual del Trabajo”*, Harla, México, 1985.
4. **CASTORENA J. Jesús**, *“Procesos del Derecho Obrero”*, México, s.e., México, s.a.p.
5. **CAVAZOS FLORES**, Baltasar, *“40 Lecciones del Derecho Laboral”*, ed. 9º, Trillas, México, 1994.
6. **CLIMENT BELTRÁN**, Juan B., *“Jurisprudencia Laboral Comentada”*, 3ª. ed., Esfinge, México, 2006.
7. **DÁVALOS**, José, *“Derecho del Trabajo 1”* ed, 9º, Porrúa, México, 1999.
8. **DÁVALOS**, José, *“Tópicos Laborales”* ed, 3º, Porrúa, México, 2000.
9. **DE BUEN LOZANO**, Néstor, *“Derecho del Trabajo”*, T. I. ed. 11º, 14º, Porrúa, México, 1998, 2001.
10. **DE BUEN LOZANO**, Néstor, *“Derecho del Trabajo”*, T. II, ed. 11º, Porrúa, México, 1996.
11. **DE BUEN LOZANO**, Néstor, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, ed. 3º, Porrúa, México, 1999.
12. **DE LA CUEVA**, Mario, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*, T. I, ed. 18º, Porrúa, México, 1988.
13. **DE LA LUZ FELIX TAPIA**, Ricardo, *“El Despido Laboral”*, Porrúa, México, 2005.
14. **DE PINA**, Rafael, *“Curso de derecho Procesal del Trabajo”*, Ediciones Botas, México, 1952.
15. **DE PINA**, Rafael, José, **CASTILLO LARRAÑAGA**, *“Instituciones de Derecho Procesal Civil”*, Porrúa, México, 1979.



16. **GUERRERO**, Euqueiro. *“Manual de Derecho del Trabajo”*, 19ª ed., Porrúa. México, 1996.
17. **KAYE**, J. Dionisio, *“Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo”*, Themis, México, 1995.
18. **LEMUS RAYA**, Patricia, *“Derecho del Trabajo”*, ed. 1º *Mc-Graw Hill, Interamericana editores, S.A. DE C.V.*, México, 1997.
19. **MICHELLI**, Gian Antonio, *“La carga de la Prueba”*, Trd., Santiago Sentís Melendo, Themis, 1989.
20. **MORENO**, Daniel, *“El Congreso Constituyente de 1916-1917”*, 1º ed., UNAM, México, 1982.
21. **QUIJANO ALVAREZ**, Alejandro, *“El Ofrecimiento de Trabajo. Importancia y trascendencia en el juicio laboral”*, Porrúa, México, 2006
22. **RAMIREZ FONSECA**, Francisco, *“La Prueba en el Procedimiento Laboral”*, Pac, México, 1985.
23. **RUSSOMANO MOZART**, Victor, *“La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.”*, UNAM. México 1980.
24. **SOSA ORTIZ**, Alejandro *“El Despido. La Reversión de su carga probatoria”*, Porrúa, México, 2006.
25. **TENA SUCK**, Rafael, Hugo, **ITALO MORALES**, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, ed., 5º, Trillas, México, 1997.
26. **TENA SUCK**, Rafael, Hugo, **ITALO MORALES**, *“El Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral”*, Sista, México, 2006.
27. **TRUEBA URBINA**, Alberto, *“Derecho Social Mexicano”*, Porrúa, México, 1978.
28. **TRUEBA URBINA**, Alberto, *“Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral”*, ed., 6º, Porrúa, México, 1982.

## LEGISLACIÓN

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Octava Edición. Mc Graw Hill. México 2002.
2. **Ley Federal del Trabajo Comentada**, 81ª Ed., Porrúa, México, 2001.

3. **TRUEBA URBINA**, Alberto, Jorge, **TRUEBA BARRERA**, "*Ley Federal del Trabajo comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y bibliografía*", ed. 81°, Porrúa, México, 2000.
4. **Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2007**. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 2007.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

1. **Enciclopedia Jurídica Omeba**, 3° ed., Dris-Kill, Argentina, 1968.
2. **PINA**, Rafael y Rafael, **PINA VARA**, "*Diccionario de Derecho*", 20ª ed., Porrúa, México, 1994.
3. **TRUEBA URBINA**, Alberto, "*Diccionario de Derecho Obrero*", 2° ed., Botas, México, 1941.