



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO,  
AGRARIO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**“EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y SU  
INCLUSIÓN DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**ARCINIEGA GONZÁLEZ LUZ IDUNA**

**ASESOR:  
LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO**

**NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2014**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

*A Dios porque nunca ha tenido límites para su bendición en mi vida.*

*A mis padres por ser faro de esperanza cuando la oscuridad llega.*

*A mis hermanos por enseñarme a sobresalir en la adversidad... mundos paralelos y distantes unidos por el amor.*

*A mi compañero de vida por desvelarte conmigo desde hace 14 años.*

*A mi sueño por hacer una esperanza de una posibilidad.*

## AGRADECIMIENTOS

Quiero iniciar mis agradecimientos con esta frase: "Todo hombre que ha movido montañas comenzó soñando que podría mover pequeñas piedras"...Dios gracias por permitirme terminar este proyecto, por tu misericordia y tus bendiciones.

A mi madre, que siempre me ha enseñado el valor del trabajo duro, a amarme incondicionalmente y cuidarme en mis enfermedades. Te amo mami, nunca te pagaré todo lo que haces por mí.

A mi padre por ser mi primer maestro, no solo de vida sino del derecho laboral, porque gracias a él conocí mi verdadera vocación. Te amo papi.

A mi hermana Jocelín aunque nuestros caminos sean distintos, juntas en las buenas y en las malas. Te amo. A mis hermanos Adrián y Verónica, espero que les sirva de inspiración para sus proyectos, siempre contarán conmigo.

A mi amor, mi Pinky, que aunque sé que no le leerá, gracias por tu lealtad y tu felicidad cada vez que llego a casa, juntos desde hace catorce años. Te amo.

A ti mi Yohn, cielo gracias por impulsarme y ayudarme en todo pero sobre todo por confiar en mí, este es el inicio de muchos éxitos juntos. Te amo

A toda la familia Arciniega, Marcela, Edith, Juan, David, Hortensia, Yamilet, Enrique, Verónica Perez, a mi abuela Cande, sé que siempre contaré con ustedes. A mis primos Luis Enrique, Víctor, Ian, Audrey, Juan Pablo, Itcia, los he visto crecer y luchar día a día, nunca dejen sus sueños.

A toda la familia González, Víctor Manuel, Irma, Nadia, Ulises, Jonathan, Liliana, Gibrán, Kaleb, Oralía, Celso papá, Celso hijo, Celso nieto, Verónica, Ivan, familia al final de cuentas. A mis abuelos Luz, Víctor y Luis (Q.E.P.D), gracias por formar una excelente familia

A Adela Hernández, sin ti esta investigación no hubiera sido posible, juntas iniciamos este sueño y lo terminamos, solo una amiga como tu llevaría donas Krispy Cream al hospital. Te amo Cuchu. A Mariel García, tus mensajes de aliento siempre me han ayudado, te amo tempanito.

A mis amigos Lucero Mirafuentes, Carlos Augusto Rocha, Eduardo Calixto, Daniela León, gracias por pasarme las tareas, pero sobre todo por cuidarme los cinco años que convivimos.

A Marcos Aceituno, Karen Rentería, Álvaro Marmolejo, Alberto Amaya, Sergio Lozada, no sólo por hacer mis días increíbles, también por enseñarme desde comparecer hasta nunca dejarme en audiencia.

Al licenciado Francisco Sánchez y García, por darme la primera oportunidad en esta materia y jugársela con alguien que ni siquiera había cursado laboral.

A mis primeras coordinadoras, Gisela Ramírez y Carmen Prado, por enseñarme que el "NO SE PUEDE" se me tenía que olvidar de mi vocabulario.

A Marisol Guerrero por confiar en mí a ojos cerrados, a mi adorado Álvaro Álvarez, que te puedo decir que no sepas, si no fuera por ti, no estaría en S&S. Gracias Totales.

A mi socio Andrés Rodríguez, gracias por esperarme y valorar mi trabajo, vienen los éxitos, este año es nuestro año, nunca lo dude.

A Juan José Soto, Marco Ramos, Denise Lechuga, Ernesto de la Puente y Patricia Viveros, por convertirse en más que solo compañeros de trabajo y volverse mis amigos. A Bedy Olivares, Yasmin Hernández y Laura Méndez por estar al pendiente de mí y hacerme la vida más fácil, pero sobre todo por todo su apoyo en la realización de este trabajo.

A mi asesor el licenciado Cervantes, por leer y orientar este trabajo, me reitero a sus órdenes. A todos los profesores que tuve en la carrera, principalmente a Enrique Calleja, Angelina Hernández, Rosita Vivas, por sus sabios consejos.

A mi casa de estudios la Gloriosa UNAM, por brindarme un lugar donde soñar para después realizarlo.

Solo me queda agradecer a todos y cada uno de mis contrarios, que nunca me han dejado dormir en mis laureles.

**"EL DERECHO SE TRANSFORMA CONSTANTEMENTE. SI NO SIGUES SUS PASOS, SERÁS CADA DÍA UN POCO MENOS ABOGADO."**

**MÉXICO, PUMAS, UNIVERSIDAD.**

# “EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y SU INCLUSIÓN DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

INTRODUCCIÓN.	I
CAPITULO I.- ANTECEDENTES	
1.1 ANTECEDENTES GENERALES.	1
1.1.1 El carácter del constituyente de 1857.	1
1.1.2 La revolución mexicana.	4
1.1.3 El constituyente de 1917 y la primera constitución social del mundo.	7
1.2 ANTECEDENTES JURÍDICOS.	10
1.2.1 Legislación de los estados de la republica mexicana en el periodo 1917-1929.	16
1.2.2 El procedimiento laboral contemplado en la ley federal del trabajo 1931.	21
1.2.3 El procedimiento laboral contemplado en la ley federal del trabajo 1970.	21
1.2.4 Las reformas a la ley federal del trabajo 1980.	27
1.2.5 Las reformas a la ley federal del trabajo 2012.	28
1.3 SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	29
1.4 SITUACIÓN ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	35
CAPITULO II.- NOCIONES GENERALES	
2.1 NOCIONES GENERALES.	41
2.1.1 Principios rectores del derecho del trabajo.	41
2.1.2 EL PROCEDIMIENTO LABORAL.	46
2.1.2.1 Procedimiento.	47

2.1.2.2 Proceso.	49
2.1.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	50
2.1.3.1 Subordinación.	53
2.1.3.2 Estabilidad.	55
2.1.4 CONDICIONES DE TRABAJO.	55
2.1.5 ELEMENTOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJO.	57
2.1.6 RELACIÓN DE TRABAJO.	61
2.1.7 LA ESTABILIDAD EN EMPLEO.	63
2.1.8 REINSTALACIÓN.	66
2.1.9 LA PRUEBA.	68
2.1.10 LA CARGA DE LA PRUEBA.	70
2.1.10.1 La problemática de la carga de la prueba en general	72
2.1.10.2 Apreciación de la prueba en la carga probatoria	74
CAPITULO III.- EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO	
3.1 ¿QUÉ ES EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO?	79
3.1.1 Concepto.	79
3.1.2 Naturaleza jurídica.	83
3.1.3 Características generales.	87
3.2 MOMENTO PROCESAL EN EL CUAL SE DEBE REALIZAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	90
3.2.1 Consecuencias en caso de aceptar el ofrecimiento de trabajo.	99

3.2.2 Consecuencias en caso de no aceptar el ofrecimiento de trabajo.	101
---	-----

#### CAPITULO IV.- LA MODIFICACIÓN DEL JUICIO LABORAL DERIVADO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

4.1 LA MODIFICACIÓN DEL JUICIO LABORAL DERIVADO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	106
---	-----

4.2 LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.	109
--	-----

4.3 LA INTERRUPCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS.	113
---	-----

4.4 LA CALIFICACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	114
--	-----

#### CAPITULO V.- PROPUESTA DE LA REGLAMENTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1 JUSTIFICACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	124
--	-----

5.2 POSIBLE REDACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS QUE PODRÍAN REGULAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	129
---	-----

CONCLUSIONES	135
--------------	-----

FUENTES CONSULTADAS	137
---------------------	-----



## INTRODUCCION

¿Por qué escoger un tema que muchos abogados consideran es una defensa del patrón? Al momento de escoger un trabajo de investigación, el cual no cambiará la situación actual de la ley federal del trabajo, mi primera opción lo fue la insumisión al arbitraje, sin embargo es una opción poco utilizada actualmente en nuestra vida laboral. Después de pensar mucho, me imagine un trabajo acerca de la reforma que en el 2012 que se cambio la ley, sin embargo era únicamente propositivo y no de investigación, es ahí donde decidí hacer una pequeña aportación, no sé si es correcta o no, eso lo dejo a su criterio, pero creo fehacientemente que es necesario un reglamentación acerca de esta figura.

El ofrecimiento de trabajo al ser una figura "sui generis", no se encuentra legislada y se traduce, en una proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento, como lo veremos en el capítulo III, del presente trabajo. Dicha oferta que no constituye una excepción y, en ocasiones, a la controversia sobre alguno de los hechos en que se apoya la reclamación del trabajador, y que cuando es de buena fe, tiene la eficacia de revertir sobre el trabajador la carga de probar el despido. No constituye un allanamiento, tal y como lo mencionamos más adelante, porque no implica un reconocimiento de la precedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, ni la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, tampoco es una defensa, porque ésta se apoya en hechos que en sí mismos excluyen la acción, lo que no acontece en el ofrecimiento del trabajo.

Como se deduce en este trabajo de investigación, en la opinión de ciertos autores, y para la autora de esta tesis, es importante que esta figura se regule en la ley, sobre todo, porque existen diversas tesis y criterios jurisprudenciales que se contraponen, por lo que si se logra su regulación en la ley de la materia los nuevos pronunciamientos vendrían a enriquecerla y no solamente como sucede, a esperar a que la Corte emita una nueva tesis o en jurisprudencia al respecto y hacer la suma de las mismas.

## **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

### **1.1 ANTECEDENTES GENERALES**

Para llegar a tener sus propios dispositivos legales protectores, México, tuvo que pasar por una serie de acontecimientos sociales, los cuales si bien es cierto fueron un punto de partida trascendental para la construcción y reconstrucción del país, también es cierto que muchos de ellos terminaron de forma trágica. Si recordamos un poco nos damos cuenta que existieron sucesos que marcaron un cambio y dejaron huella, de todos los que pudiéramos mencionar, en esta ocasión hare alusión principalmente a tres hechos que influyeron a la creación de normas jurídicas en materia laboral: 1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, 2.- la Revolución Mexicana ya que este movimiento dio el origen al constituyente de 1917, 3.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, siendo esta última en la que por primera vez se incluye un artículo en el cual se establecen derechos para la clase trabajadora (artículo 123), en el, se aterrizaron las bases para la protección de trabajadores poniendo fin a la explotación de la cual eran objeto en la época y pudieran hacer efectivos sus derechos a ser tratados como personas y gozar de una vida digna y decorosa. Es muy importante resaltar que la lucha por la regulación en materia laboral no terminó con la inclusión del artículo 123 en la Carta Magna de 1917, más bien fue el primer paso de muchos que se darían, entre ellos la creación de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, posteriormente la Ley de 1970, la reforma procesal de 1980 y las reformas realizadas el pasado diciembre de 2012.

#### **1.1.1 El carácter liberal del Constituyente de 1857.**

A pesar de que el pueblo mexicano había alcanzado su Independencia en el año 1810 la situación respecto a la organización y otorgamiento de derechos se pensaría que había cambiado inclusive mejorado, sin embargo 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 el aspecto económico fue relegado, por lo que dejaron en el olvido el impulso del desarrollo del país. El panorama laboral de México en el año 1823, nos señala el maestro De Buen Lozano<sup>1</sup>, era que estos años las jornadas de trabajo abarcaban 18 horas laborados y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinada un real semanario. Para 1854, el panorama era aún peor, durante este lapso de tiempo, los obreros percibían salarios de tres reales y sin que la jornada laboral hubiera disminuido, es decir en treinta años, había 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.

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,

---

<sup>1</sup> BUEN LOZANO NESTOR DE, Derecho del Trabajo, Tomo I, 11° Ed., Editorial Porrúa, México 1998, pág. 301

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO, Derecho Social Mexicano, Editorial Porrúa, México 1978, pág. 51

momento a partir del cual se dio inicio a un régimen constitucionalista, republicano, federal y popular. El movimiento al cual hemos referido es de gran importancia, 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.

Asimismo este Plan, autorizaba a los Estados a expedir sus Estatutos provisionales en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base incontestable 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.

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.

Así fue el origen del Constituyente de 1857, resultado del movimiento de Ayutla, victorioso sin duda, pero precario, ya que los 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.

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 una multitud de inconformidades puestas de manifiesto por el pueblo mexicano, y, las cuales no estaba dispuesto a seguir soportando.

Se expuso anteriormente que la Política gubernamental de México, 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.

De la época porfirista se ha dicho de todo, 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>3</sup>.

A su vez el maestro Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo, cita a un autor llamado Turner, el cual, describe la situación del obrero en los últimos años del Porfiriato, en los siguientes términos, dicha cita la consideramos relevante para comprender de una manera clara y precisa las condiciones en las cuales el trabajador desarrollaba sus labores y los derechos de los cuales gozaba

---

<sup>3</sup> BUEN LOZANO NESTOR DE, Ob. Cit., pág. 316

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 campaña 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 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>4</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 más 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), 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 gente preparada para la lucha social. Dichos trabajadores proclamaban porque la jornada de trabajo fuera de 8 horas y

---

<sup>4</sup> *Ibíd*em pág. 316

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.

La Huelga de Río Blanco (Veracruz, 7 de enero de 1907)<sup>5</sup>, 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 más 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

---

<sup>5</sup>Ibidem pág. 320

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 General 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 incendio de ésta y de muchas otras. Este suceso, al igual que el movimiento de Cananea, fue brutalmente reprimido por el ejército.

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.

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 más para el rompecabezas de la ansiada libertad y respeto a los derechos de los obreros.

### **1.1.3. EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y 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.

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, enfocados 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. Los personajes que firmaron el Plan del Partido Liberal Mexicano destacan Ricardo Flores Magón (Presidente), Juan Sarabia (Vicepresidente), Antonio I. Villareal (Secretario), Enrique Flores Magón (Tesorero) y vocales, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosario Bustamante<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>6</sup> MORENO DANIEL, "El congreso Constituyente de 1916-1917", 1° Ed., Editorial Unam, México, 1982, pág. 5

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.

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 1° 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.

Así se dio paso 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, sobre la creación de bases constitucionales que permitieran legislar en materia laboral, comprendiendo jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, 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., sin embargo todo lo 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 JURIDICOS.**

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

### **1.2.1 LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA EN EL PERIODO 1917-1929**

El Doctor José Dávalos Morales sostiene que “el Derecho del Trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fábricas en los albores de Europa del siglo XIX; es la respuesta que dan al liberalismo y al capitalismo los trabajadores fraternizados en el dolor y en la justicia”.<sup>7</sup> Así el Derecho Mexicano del Trabajo, surge en la primera revolución social del siglo XX como un estatuto impuesto por la vida, como un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: los derechos como ser humano; encontrando en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurriendo hechos y exponiéndose ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad.

La Declaración de los Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, nace como un grito de rebeldía del hombre que sufría

---

<sup>7</sup> DÁVALOS JOSÉ, “*Derecho del Trabajo*”, 6ª Ed., Editorial Porrúa México, 1996, pág.22.

injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Broto la tragedia y el dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

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

El Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una forma legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Las proposiciones presentadas al constituyente dentro de la ardua tarea de creación de las bases constitucionales del Derecho del Trabajo, para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones

de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el artículo 123 Constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio anunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas."<sup>8</sup>

Los constituyentes de 1917, otorgaron a las Legislaturas de los Estados facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región y sin contravenir las bases constitucionales (artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero).

Con fundamento en las facultades mencionadas, durante el lapso comprendido de 1917 a 1929, de los procesos legislativos estatales emanaron las leyes locales del trabajo, los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos.

---

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR, "40 Lecciones de Derecho Laboral", 9° Ed., Editorial Trillas, México, 2004, pág. 71 y 72

Por virtud de la jurisprudencia que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa jurisprudencia estaba vigente (1917 a 1923), establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales.

A partir de 1924 la jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declarando que las Juntas son tribunales del trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó consiguientemente en la legislación local.

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

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

se consideraba, sin embargo, de absoluta necesidad y en su concepto decía "la unidad de la Ley es lo principal y debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su soberanía".

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

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

El Ante-Proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928, nombrándose una Comisión Mixta de obreros y patronos que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras, ésta Comisión finalizó sus labores en el mes de mayo de 1929. El anteproyecto no prosperó, sin embargo su aspecto más debatido: el arbitraje obligatorio, había generado una fuerte oposición de los trabajadores.

Siendo su contenido, en cuanto a capítulos, el siguiente:

## SECCIÓN I: REGLAS GENERALES

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

Capítulo III. (Se omite el capítulo II.) De las notificaciones. (Artículos 491 a 494).

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECCIÓN II

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

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

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

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

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

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

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

Son varios los aspectos de este Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar. En primer término, la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas; En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general. En tercer término, la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes, reglas que fueron contenido del capítulo



VIII de la Primera Sección relativo a los laudos; finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>9</sup>

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

### **1.2.2 EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Para Néstor de Buen la Ley Federal del Trabajo de 1931 “en su momento fue modelo importante para el Derecho Iberoamericano del Trabajo. Muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes del trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.”<sup>10</sup>

Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con esa facultad; pese a la oposición del senador Sánchez fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y de las Legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo

---

<sup>9</sup> BUEN LOZANO NESTOR DE, “Derecho Procesal del Trabajo”, 2° Ed., Editorial Porrúa, México, 1990, pág. 121.

<sup>10</sup> *Ibidem*, pág., 131 y 132

en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, este proyecto fue formulado siendo Portes Gil, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

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

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

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

- I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;*
- II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;*

- III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;
- IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará averarlos, como un componedor amigable, y para tal efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y
- V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto..." (sic).

"...Art. 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada..." (sic).

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

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

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

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

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

*referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndose a los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvención, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto. Previamente a la contestación de la reconvención se intentará la avenencia entre las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto...”(sic).*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los laudos debían dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, apreciando los hechos según los miembros de la Junta, lo creían debido en conciencia (artículo 550) y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio (artículo 551). La etapa final quedaba a

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

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

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

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

### **1.2.3 EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970**

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley Federal del Trabajo de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: "...Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción..."<sup>11</sup>

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación. El primero de ellos fue el resultado del trabajo del Presidente Adolfo López Mateos, quién en el año de 1960 ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo, la que integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laborista de mayor rango en América Latina, con el objeto de que se iniciara una investigación y se estudiaran las reformas que debieran hacerse a la legislación del trabajo. Este anteproyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable

---

<sup>11</sup> MUÑOZ RAMÓN ROBERTO, *"Derecho del Trabajo"*, 1º Ed., Editorial Porrúa, México, 1976, pág. 203 y 204.

sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En el mes de diciembre de 1961, se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre de año siguiente. En el año de 1962 el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa de reforma consecuente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en el mes de noviembre de ese mismo año fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo antecedente lo encontramos al iniciarse 1967, en el que el nuevo Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada con las mismas personas que mencionamos anteriormente y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto, quienes en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviaría una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año; fue abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del 1º de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto y que presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión.



Ignoramos si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que también rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, ejemplos de ello fue: el memorándum inicial que presentó al grupo de abogados, en donde se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que "no corresponde a la realidad", lo que era cierto pues su propósito era corregir los abusos que se cometían y sobre todo evitar que en el futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; en algunas negociaciones se trabaja en 2 o 3 turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador al turno siguiente sin que se le pueda reemplazar, porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente en suma, 16 horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería de reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia; y entre otras muchas cuestiones más, manifestaron que la Ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por lo que se refiere al procedimiento ordinario en sí ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y muy particularmente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, esta Ley otorgó a las partes las más amplias garantías

para su defensa, pero al mismo tiempo suprime los trámites y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

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

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

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, prueba que fue omitida por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se facilitó el desahogo de las pruebas periciales. En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

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

#### **1.2.4 LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980**

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

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

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

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

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

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

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables, las modificaciones y reformas pueden verse a la luz de la parte que las haga valer y es un hecho que ambos lados de la lucha de clases han enderezado en su contra.

### **1.2.5 LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2012**

La iniciativa de reforma laboral enviada por el presidente Felipe Calderón al Congreso de la Unión fue más agresiva que los intentos anteriores de una reforma laboral, principalmente enviadas por los ex secretarios del Trabajo, Carlos Abascal y Javier Lozano.

Se trata de una reforma que contiene 299 artículos reformados, adicionados y derogados, El Trabajo Digno; Igualdad Sustantiva entre Hombre y Mujer Trabajadora; No discriminación; Acoso Sexual; Embarazo; Escalafón, etc., son los temas de la Reforma laboral.

La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan totalmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.

Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

Una de las conclusiones a las que llegaron nuestros legisladores fue que es urgente la necesidad de ofrecer a la población y, en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales, en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales, ya que éstas tienen un papel principal en el objetivo de elevar el crecimiento económico para generar oportunidades laborales, movilidad y empleos.

La disponibilidad de nuevas fuente de trabajo no es el único reto para la política laboral. A su vez se encuentra el reto de que los empleos que se lleguen a generar sean formales; es decir, con prestaciones y plenos derechos para los trabajadores.

A mi consideración se necesitan más modificaciones para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen.

Otra de las grandes prioridades de esta reforma consistió en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

### **1.3 SURGIMIENTO Y EVOLUCION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.**

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

Es de explorado derecho que nuestra legislación laboral tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional donde se consagran los principios fundamentales del trabajo, teniendo como base secundaria a la Ley Federal del Trabajo.

En la citada legislación laboral de 1931 no se encuentra ningún registro o antecedente sobre el ofrecimiento de trabajo. Durante el tiempo que estuvo vigente esta ley, empezaron a aparecer las primeras tesis sobre el ofrecimiento de trabajo, y que posteriormente formaron jurisprudencia. Al respecto enunciamos algunas:

Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Sexta Época  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: Quinta Parte, XXXIV

Página: 14

**DESPIDO, NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.**

Si el representante de la empresa, al contestar la demanda negó haber despedido a la actora y además propuso a ésta que volviera a su trabajo el cual estaba a su disposición, esta actitud de la parte patronal invierte la carga de la prueba a propósito del despido, correspondiendo así a la demandante demostrar lo que afirma en el sentido de que fue despedida.

Amparo directo 7251/53. María Montiel Cruz. 1o. de abril de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXXIV

Página: 14

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si la demanda no sólo negó el despido sino que agregó que la propia actora tiene el trabajo a su disposición, esta actitud, implica una reversión en la carga de la prueba e incumbe por lo tanto, probar el despido de que se habla, a la parte actora.

Amparo directo 873/59. Raquel Díaz de León. 22 de abril de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 187-192 Quinta Parte

Página: 71

Genealogía:

Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 80, página 60.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 254, página 192.

Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 32, página 35.

Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 7, página 10.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 158, página 107.

**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.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volúmen CVI, página 12. Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1966. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 127-132, página 22. Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. 19 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 145-150, página 27. Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. 10 de junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 169-174, página 18. Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 4 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 169-174, página 18. Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. 13 de junio de 1983. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 175-180, página 19. Amparo directo 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de octubre de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 19. Amparo directo 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. 6 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Fausta Moreno Flores.

Con los citados criterios de la Suprema Corte, empezó a aparecer la reversión de la carga de la prueba; es decir que cuando el patrón negaba el despido y ofrecía el trabajo al trabajador, se revertía la carga probatoria correspondiéndole al trabajador acreditar su dicho.

Con la aparición de legislación laboral de 1970 ya se formaron diversas jurisprudencias sobre el ofrecimiento de trabajo, incluso algunas posteriormente se modificaron dando paso a contradicciones de tesis. A continuación citamos una jurisprudencia a manera de ejemplo que se formó durante este lapso de tiempo en que estuvo vigente la ley de 1970 y hasta antes de la reforma procesal de 1980.

Materia(s): Laboral  
 Séptima Época  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Apéndice de 1975  
 Tomo: Parte VI  
 Página: 195  
 Genealogía:  
 7A EPOCA: VOL. 72 PG. 148  
 7A EPOCA TCC: TOMO VI PG. 1983  
 APENDICE '75: TESIS 136 PG. 195  
 APENDICE '85: TESIS NO APA PG.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO AL HACERLO SE CONTROVIERTEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL.**

Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además de esto se excepciona, oponiendo, por ejemplo, la excepción de abandono, aquel ofrecimiento del trabajo no surte el efecto de invertir la carga de la prueba; o sea que, en tales casos, no es el trabajador el que queda obligado a demostrar que se le separó injustificadamente, pues esto sólo tiene lugar cuando el ofrecimiento de reinstalar al obrero lo hace el patrón en forma lisa y llana, sin controvertir los hechos de la demanda laboral ni oponer excepciones, ya que la buena fe derivada de ese ofrecimiento debe ser absoluta y ésta sólo se obtiene cuando el ofrecimiento no se formula aparejado a la circunstancia de oponer excepciones, pues si ocurre lo contrario, ofrecer reinstalar al operario no demuestra la buena fe del patrón y, por ende, este último queda obligado a probar las excepciones o defensas que hubiere opuesto.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

Séptima Época, Sexta Parte:

Volumen 64, pág. 35. Amparo directo 46/74. Bartolo López Casao. 22 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 6/74. Miguel Hernández Contreras. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 6/74. Candelario Hernández Chablé. 8 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 88/74. Adela Capetillo Adriano. 10 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

Volumen 72, pág. 65. Amparo directo 52/75. Isauro García Martínez. 31 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

La Jurisprudencia en cita la comentaremos más adelante, pues como mencioné, solo tiene el fin de mostrar que se empezaron a crear diversas jurisprudencias en esta época.

La reforma procesal de 1980 fue un avance progresista a la legislación procesal del trabajo, que tuvo por objeto proteger, tutelar y reivindicar los derechos laborales de la clase trabajadora, corrigiendo y subsanando errores.

De lo anterior, se puede apreciar que las características más notables de la reforma procesal, entre otras, son la concentración procesal, que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; la nueva distribución de la carga de la prueba; los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad. Algunos autores mencionan que lo más relevante y de mayor trascendencia, es la tutela, así como la suplencia de la queja, que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores.

La propuesta abarca el contenido prácticamente de todos los Títulos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, siendo éstos los siguientes:

- ❖ PRINCIPIOS GENERALES
- ❖ RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
- ❖ CONDICIONES DE TRABAJO
- ❖ DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
- ❖ TRABAJO DE LAS MUJERES
- ❖ TRABAJO DE LOS MENORES
- ❖ TRABAJOS ESPECIALES
- ❖ RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
- ❖ HUELGAS
- ❖ RIESGOS DE TRABAJO
- ❖ PRESCRIPCIÓN
- ❖ AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES
- ❖ PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
- ❖ REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
- ❖ DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- ❖ PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN
- ❖ RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Dentro de los distintos tópicos que abarca esta propuesta se encuentran: Nuevas modalidades de contratación, incluir los períodos de prueba; los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada; regular la subcontratación de personal u outsourcing; tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar; modificar sustancialmente el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores; incluir la figura de las licencias de paternidad; exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure; crear un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad, como en los casos de acenso privilegiar a los trabajadores con mayor capacidad de los que tengan mayor antigüedad, así como la transformación de la regulación de todo lo relativo a los sindicatos y del emplazamiento a huelga; se incorpora un nuevo capítulo de los trabajos que se llevan a cabo en las minas, entre otros puntos.

Sin embargo en dicha reforma en ningún momento habla acerca del ofrecimiento de trabajo, motivo por el cual se presenta este trabajo.

#### **1.4 SITUACIÓN ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.**

El Doctor José Dávalos, al referirse al abandono del empleo manifiesta que: “Con mucha frecuencia el abandono del empleo lo utiliza el patrón como un recurso procesal. El patrón despide a un trabajador sin causa justificada o con elementos insuficientes para acreditar la conducta del trabajador. En el juicio el patrón niega el despido e invoca el abandono del empleo. En este supuesto corresponde al patrón probar el abandono. Pero se invierte la carga de la prueba si el patrón niega el despido alega el abandono y ofrece la reinstalación en forma incondicional y en los mismos términos en que venía prestando sus servicios el trabajador.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> DÁVALOS JOSÉ, Ob. Cit., pág. 159

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

De igual forma el maestro José Dávalos en su obra titulada "*Tópicos Laborales*" al hablar de la inversión de la carga de la prueba nos dice: "Cuando el patrón niega el despido y ofrece el regreso al puesto de trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, si el trabajador insistiera en que fue despedido, estaríamos ante una excepción del supuesto contenido en la fracción IV del artículo 784 es decir, en este caso se invertiría la carga de la prueba debiendo ser el propio trabajador el que compruebe el despido. La justificación de esta excepción se halla en el hecho de que con el ofrecimiento del empleo se supone que el patrón está actuando de buena fe; la jurisprudencia considera que así demuestra su inocencia. El ofrecimiento del empleo debe ser liso y llano, lo que quiere decir en idénticas condiciones a las que existían en el momento del despido alegado, tomándose en cuenta los aumentos salariales o las mejoras en las prestaciones que correspondan al puesto de que se trate. El ofrecimiento en condiciones inferiores a las alegadas por el trabajador se considera hecho de mala fe y por tanto no se produce, no procede la inversión de la carga de la prueba."<sup>13</sup>

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

---

<sup>13</sup> DÁVALOS JOSÉ, "*Tópicos Laborales*", 2° Ed., Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 419 y 421.

al empleo, satisfaciendo así los verdaderos objetivos de los patrones al ofrecerles el regreso al trabajo.”<sup>14</sup>

El ilustre tratadista Francisco Ramírez Fonseca en relación al tema manifiesta que: “Un ejemplo relativo al despido negado por el patrón, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por esto sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar entonces se surte el principio de que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega.” Posteriormente dice: “... de todo lo dicho podemos inferir pues, que por regla general debieran aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los principios que informan la carga de la prueba en el procedimiento civil y que excepcionalmente debiera invertirse la carga de la prueba ante hechos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador.”<sup>15</sup>

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

---

<sup>14</sup> *Ibíd*em, pág., 421

<sup>15</sup> RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, “*La Prueba en el Procedimiento Laboral*”, Editorial Pac, México, 1985, pág. 111 y 112.

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

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

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

La Jurisprudencia es la fuente formal más importante del Derecho y específicamente del Derecho Procesal Laboral. Su importancia llega a grado tal que en su aplicación rompe con el principio de orden jerárquico que establece el sistema de Derecho Positivo Vigente, ya que a pesar de estar consignada en casi

último lugar se aplica por encima de las demás fuentes aún en contra de la misma Ley por ser precisamente obligatorio su acatamiento.

Gracias a la Jurisprudencia podemos concebir al Derecho del Trabajo con su dinamismo, acoplándose a las estructuras y a las nuevas formas de vida. Judiciales hasta lo que se ha denominado como el conocimiento de las cosas divinas y humanas y la ciencia de lo justo y de lo injusto.

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

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

Al igual que la costumbre según comenta Eduardo Pallares, “a la Jurisprudencia se le ha clasificado como confirmatoria de la Ley, supletoria de la Ley, interpretativa y derogativa de la norma jurídica. Mediante la primera las sentencias ratifican lo preceptuado por la Ley. La supletoria colma los vacíos de la Ley creando una norma que complete a la Ley, la interpretativa explica el sentido del precepto leal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La deroga modifica o abroga los preceptos legales”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Pallares Eduardo, “Diccionario de Derecho Procesal Civil”, 3° Ed., Editorial Porrúa, México, pág. 565.



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

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

La Jurisprudencia implica el conocimiento del Derecho y en este sentido se ha tomado para significar no un conocimiento cualquiera, sino el conocimiento más completo y fundado del mismo es a saber, el científico, como sinónima de ciencia del Derecho ha corrido entre tratadistas y legisladores.

Conociendo la historia, surgimiento y situación actual del ofrecimiento de trabajo, en el siguiente capítulo se expondrán nociones generales sobre algunos temas que considero deben abordarse preliminarmente al tema central de este trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO II NOCIONES GENERALES**

### **2.1 NOCIONES GENERALES**

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

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, porque 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 SOCIAL;** Este principio al afirmar por un lado, que el trabajo es un derecho, quiere decir, que cada persona tiene derecho a ejercerla profesión 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.

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 solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:*

- 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,

c) **IGUALDAD;** Al respecto la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, en su artículo 123 Apartado A, fracción VII 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....*

*A.- entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo... VII.- para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”*

Mientras que el artículo 7 de la Ley Laboral menciona que:

*“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. 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.

- d) **APLICACIÓN DE LA NORMAS MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR;** también es conocido, 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>17</sup>

### 2.1.2 EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Toda controversia suscitada entre los sujetos de la relación laboral (patrón y trabajador), debe ser definida o bien, resuelta siguiendo los lineamientos legales del propio proceso laboral ante la autoridad correspondientes, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje, según su naturaleza; a continuación trataremos de otorgar

---

<sup>17</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO, Y TRUEBA BARRERA, JORGE *“Ley Federal del Trabajo comentarios, prontuario, Jurisprudencia y bibliografía”*, 81° Ed., Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 32.

a la presente investigación diversos conceptos de las figuras que conforman al mismo y que tienen relación específica con nuestro tema de estudio.

### **2.1.2.1 PROCEDIMIENTO.**

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

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

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

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

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



no puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar, y en ese sentido hay muchos y variados procedimientos jurídicos: por ejemplo los procedimientos administrativo, notariales, registrales”<sup>18</sup>

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

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

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

En suma, podemos decir que el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez, y la actividad de los terceros; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, ejemplo de lo anterior lo son las notificaciones, (términos, las normas). Asimismo mientras la noción del proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que se puedan substanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos que sirvan para tramitar proceso de idéntico tipo.

---

<sup>18</sup> GOMEZ LARA, CIPRIANO. *“Teoría General del Proceso”*, 9ª Edición, Editorial Oxford University Press, México, 1996, pág. 95.

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

### **2.1.2.2 PROCESO**

Desde el punto de vista meramente gramatical, cuando es utilizada la expresión “*proceso*”, se alude a una sucesión de actos vinculados entre sí respecto de un objeto en común.

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

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

Al referirnos al proceso nos encontramos con nociones que operan como premisas del mismo, apuntadas por Carnelutti, quien da una idea brillante de la génesis del proceso: cómo se origina, cuál es su motivación, y cuál su característica. “El antecedente que lo origina es el conflicto de intereses. El interés reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas, las cuales pueden

ser físicas o morales por lo que ese interés puede ser individual o colectivo; de donde derivan los procesos simples y los procesos complejos.”<sup>19</sup>

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

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

### 2.1.3 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>21</sup>

Continúa diciendo que de lo anterior se deducen algunas consecuencias:

<sup>19</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. “Derecho Procesal del Trabajo”, 3° Ed., Editorial Esfinge, México 2001, pág. 46.

<sup>20</sup> ROSS GAMEZ, FRANCISCO. “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991, pág. 217 y 218.

<sup>21</sup> DÁVALOS JOSÉ, “Derecho del Trabajo 1”, Ob. Cit. Pág. 457.

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, 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.

### 2.1.3.1 SUBORDINACIÓN.

La subordinación es el elemento de la relación de trabajo que más 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.

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 está condicionado en su actuar y querer, y por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.<sup>22</sup>

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>23</sup>

---

<sup>22</sup> BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Harla, México, 1985. Pág. 123.

<sup>23</sup> *Ibidem* pág. 124

Entonces para que pueda existir, se deben de dar los siguientes requisitos<sup>24</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 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 lado propiciar el respeto a la

---

<sup>24</sup> *Ibíd*em pág. 125 a 128.

Constitución y a los derechos consagrados por ésta para beneficio de la clase obrera.

### **2.1.3.2 ESTABILIDAD.**

Expone el maestro Mario de la Cueva, 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.<sup>25</sup>

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.

### **2.1.4 CONDICIONES DE TRABAJO.**

Nuestra Constitución en el artículo 123 establece que “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...”

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, MARIO, “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”, T. I, 18ª Edición, Porrúa, México, 1988. Pág. 210.



En este orden de ideas podemos aclarar que este primer párrafo del artículo 123 al referirse a “la organización social para el trabajo conforme a la Ley”, nos evoca a las normas que el mismo precepto establece para regular el trabajo en nuestro país.

Dicho precepto enumera las condiciones mínimas con que cuenta un trabajador, al prestar sus servicios personales y subordinados a otra persona física o moral indicando los parámetros y límites que deben de seguir estos para brindar un trato legal y humanitario a sus trabajadores.

Las leyes sobre el trabajo expedidas por el Congreso de la Unión rigen toda relación y todo contrato de trabajo, sobre preceptos tales como la duración de la jornada, el trabajo de los menores, días de descanso, trabajo de las mujeres, el salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, capacitación, normas de seguridad e higiene, derechos sindicales, etc. entre otras.

El estudio de las condiciones de trabajo constituye en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del “objeto posible” como elemento esencial de la relación de trabajo.

En un sentido “social” pero limitado en cuanto que expresa solo el punto de vista de los trabajadores, las condiciones de trabajo han sido definidas como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.”

Las condiciones de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo. Las mismas están fundadas en el principio de que deben de ser proporcionales al servicio e iguales para trabajos iguales.

Estas deben referirse a aquellos aspectos más importantes que componen la relación laboral y según el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo podrán ser modificadas a solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores, con respecto a la jornada si se considera que esta no es humanitaria o bien cuando se presenten circunstancias económicas que lo requieran.

En general las condiciones de trabajo son aquellas que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, por otra parte los conflictos económicos, no necesariamente implican controversia sobre cuestiones de dinero sino respecto de las condiciones de trabajo y se podrán modificar a petición del patrón solo cuando existan condiciones económicas que lo demanden.

De igual forma la Ley también establece el procedimiento y las circunstancias bajo las cuales, trabajadores y patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidos en los contratos colectivos o en los contratos ley, según lo establece el artículo 426 de la Ley Laboral.

Dentro de estas condiciones, el principio de igualdad implica la supresión de tratos económicos y laborales discriminatorios por concepto de raza, edad, sexo, nacionalidad, religión o doctrina política, principio universal que recoge la parte general de la Ley Federal del Trabajo y el derecho internacional en este campo.

#### **2.1.5 ELEMENTOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJO.**

El derecho del trabajo se ha clasificado tradicionalmente como parte del derecho social, que busca la igualdad jurídica, la libertad de propiedad y la libertad de contratación. El derecho social abrió brecha con la legislación contra la usura y la limitación de la libertad contractual, mediante una serie de providencias encaminadas a proteger de la explotación a la fuerza de trabajo del individuo económicamente débil.

La justicia social se realiza a través del derecho social, es la justicia concreta, tangible y actual de protección al trabajador en su doble aspecto como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es como dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo.

Con respecto a la justicia social, base de los derechos irrenunciables de trabajo encontramos que respecto de la justicia social hay dos conceptos del derecho del trabajo, uno derivado del artículo 123 constitucional, como principal norma de derecho social tutelar y reivindicatorio de los trabajadores y el otro que proviene de la Ley Federal del Trabajo de 1970, basado en el equilibrio y en la protección dignificatoria de la clase trabajadora.

El primero es más amplio por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

En razón de lo anteriormente expuesto, los elementos irrenunciables de trabajo son aquellos que otorgan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo a toda persona que preste un trabajo personal y subordinado a un tercero.

Derechos tales como los que enlista el artículo 123 Constitucional sobre la protección de la jornada, jornada extraordinaria la utilización de los menores de catorce años en el trabajo, días de descanso, el salario, igualdad de salario en la prestación del mismo servicio, pago del mismo en moneda de curso legal, derecho a la participación en las utilidades de las empresas, habitación, capacitación y adiestramiento, intervención de intermediarios, seguridad e higiene, libertad sindical, derecho a huelga, paros, acciones que puede ejercitar un trabajador frente a un despido injustificado, regulación de deudas contraídas por los trabajadores a favor de su patrones, entre otras.

Al respecto la Ley de la materia establece como condiciones nulas que no obligan a los contrayentes de una relación de trabajo aun cuando se hayan expresado en el contrato, las que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

También por ejemplo, aquellas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, las que permitan retener el salario en concepto de multa, las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, y en forma general todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección.

El objetivo o finalidad de las normas de trabajo, consideradas como protectoras de los derechos sociales, es brindar protección a la clase socialmente desfavorecida, principalmente en el aspecto económico, ya que es necesario otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, brindándole certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan su recuperación física.

Pero para alcanzar tales objetivos es necesario establecer límites legales a los patrones que impidan la supremacía del económicamente poderoso a través de los preceptos legales antes citados, y la nulidad de aquellas condiciones que sobrepasen o no respeten las normas establecidas por la Ley.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> DE BUEN, NÉSTOR, "Razón de Estado y Justicia Social", Editorial Porrúa, México 1991, pág. 194

Por nuestra parte consideramos que como base de los principios de una nueva cultura laboral deben considerarse como conceptos centrales y elementales los derechos mínimos que establecen los ordenamientos legales a favor del trabajador, ya que el proceso de justicia debe tomarse en cuenta como producto de un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable.

Los factores productivos, deben tomar en cuenta la revaloración del trabajo humano, niveles de remuneración justos y equitativos, capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y necesario, el cuidado del ambiente, factor sumamente descuidado, estimular la creación de empleos y preservación de los existentes, consolidar el dialogo y la concertación entre los factores de la producción, pero sobre todo el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, así como someter sus diferencias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.

Todo ello con el fin de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones tendientes a garantizar a la clase socialmente desfavorecida elementos que le brinden seguridad jurídica en su desempeño laboral cotidiano, logrando así un mejor desempeño,."27

Así mismo, nunca deben olvidarse como parte de estos elementos, el papel fundamental que desempeña la buena fe y la lealtad entre las partes, ya que si ambos preceptos son desarrollados adecuadamente considero que se hacen evidentes en la relación laboral.

---

<sup>27</sup> SANTOYO VELASCO, RAFAEL, *"Justicia del Trabajo"*, 4° Ed., Editorial Trillas, México, 2001, pp. 82, 83.

### 2.1.6 RELACIÓN DE TRABAJO.

La Ley Laboral, en su Artículo 20 define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Como elemento fundamental del trabajo tenemos a la relación de trabajo, pues se trata de el supuesto normativo de todo conflicto laboral, como objeto mismo del Derecho Laboral, debido a que este último está destinado a regir tales relaciones, haciendo notar también que todo contrato de trabajo lleva en sí a la relación laboral, mas no toda relación laboral lleva en sí un contrato de trabajo.

Al respecto es fácil indicar que, la relación de trabajo existe en si misma por el simple hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado, y que los efectos legales que toda relación laboral conlleva en sí, son los de reconocer que debido a que existe una relación de trabajo, se le atribuyen derechos y obligaciones a sus integrantes, es decir al trabajador y al patrón.

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio así mismo nos dice que esta idea de la relación de trabajo produce plena autonomía del Derecho Laboral.<sup>28</sup>

Afirma que la relación de trabajo debe ser sinalagmática lo que supone derechos y obligaciones reciprocas a las partes y a título oneroso por que la retribución convenida forma parte de su propia esencia. Es conmutativo por que las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades; es de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración.

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA MARIO, "*Derecho Procesal del Trabajo*", 4° edición, Editorial Porrúa, México, 1995, pág.97.

Para poder considerar que estamos frente a una relación jurídico laboral se deben reunir requisitos tales como el carácter humano, ya que la presencia del hombre resulta necesaria en el punto inicial de la actuación. Carácter productivo, que se refiere al trabajo manual o intelectual, lo importante es que el trabajo se manifieste en una actitud profesional. Y finalmente tenemos al carácter libre, que se refiere a la libertad de trabajo.

Podemos agregar a los anteriores requisitos que toda relación laboral lleva en sí un carácter económico, que es la base social de todo trabajo, pues los efectos económicos de un relación laboral son los de lograr que el individuo alcance una estabilidad, debido al producto de su trabajo.

La relación de trabajo puede considerarse como un verdadero acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones. Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.

Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador. Se presupone la existencia de una subordinación de trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

De tal suerte que podemos concluir 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 personal y 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 institucionales y normas de declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Op. cit. pág. 187

### 2.1.7 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

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.

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.

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 patrones 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.

#### **2.1.8 REINSTALACIÓN.**

Reinstalar significa: *Instalar, colocar o situar de nuevo; reponer o restablecer*. La palabra Reinstalación proviene del verbo reinstalar, y nos dice

Guillermo Cabanellas que significa: "*nueva Instalación, mudanza, reposición o restauración.*"<sup>30</sup>

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

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

De esta suerte, frente a los supuestos de despido el trabajador cuenta con un plazo de dos meses para demandar de las autoridades la declaración de la injustificación del despido, que en caso de prosperar le habilita para decidir entre la indemnización por tres meses de salario o su reinstalación en el.

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

La restauración del trabajador en sus derechos incluye el disfrute de aquellos que logro adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió

---

<sup>30</sup> CABANELLAS, GUILLERMO, "*Tratado de Derecho Laboral*", Tomo I, Volumen II, Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires Argentina, 1987

haber adquirido mediante la prestación de los servicios durante el periodo que duro la suspensión.

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

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

### **2.1.9 LA PRUEBA**

De conformidad con los diccionarios de la lengua, la palabra "*prueba*" en su acepción gramatical implica entre otras cosas "razón, demostración, documento, testimonio, hacer patente la verdad o falsedad de algo"<sup>31</sup> En el campo del derecho los mismos diccionarios definen a la prueba como la justificación de la verdad de los hechos controvertidos.

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

---

<sup>31</sup> CARNELUTTI, FRANCESCO. "*La Prueba Civil*", Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, 2° Ed., Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1982, pp. 37 a 41.

El Jurisconsulto y profesor italiano Francesco Carnelutti nos dice que en el lenguaje común “*prueba*” se usa como comprobación de la verdad de una proposición; solo se habla de prueba a propósito de alguna cosa que ha sido afirmada y cuya exactitud se trata de comprobar, no pertenece a la prueba el procedimiento mediante el cual se descubre una verdad no afirmada sino por el contrario, aquél mediante el cual se demuestra o se halla una verdad afirmada.<sup>32</sup>

El objeto de la prueba no son los hechos sino las afirmaciones las cuales no se conocen pero se comprueban, mientras que aquellos no se comprueban sino que se conocen. Por tanto, los hechos se prueban en cuanto se conozcan para comprobar las afirmaciones. Así concluye diciendo que “la prueba es la demostración de la verdad de un hecho realizado por los medios legales (por modos legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.”<sup>33</sup>

Por lo que hace a la finalidad de la prueba, lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva, esto es la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. Cabe agregar que si el juzgador dijese la verdad absoluta los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez, y sería imposible la sentencia de revisión. Quiere decirse que la verdad no opera de una manera absoluta sino a través de la convicción que el juez encuentra mediante las pruebas para dictar resolución.

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

---

<sup>32</sup> *Ibidem*, pp. 37 a 41.

<sup>33</sup> *Ibidem*, pp. 37 a 41.

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

### **2.1.10 LA CARGA DE LA PRUEBA**

La doctrina procesal establece de una manera lógica, la secuela que siguen los trámites dentro del proceso, siendo lógico ahora estudiar como incorporaremos el material probatorio en el proceso.

Es el principio dispositivo, lo que determina en el proceso laboral, de que sean las partes quienes principal y necesariamente hayan de probar para resultar favorecidos. La carga probatoria recae así sobre ambas partes litigantes, bajo el castigo de no resultar favorecidos en el laudo en materia laboral; por lo que tendrán que demostrar las aseveraciones que hubiesen vertido a lo largo del proceso.

La carga de la prueba es pues como hemos señalado, una regla de conducta para las partes, que indirectamente les señala cuales son los hechos que a cada una de las partes les interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta y, así mismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones. Por consiguiente tal regla nace de un interés propio. Debiendo cada parte debe asumir la responsabilidad de los actos, y afirmaciones que viertan en el juicio, así como de el uso que le hubieren hecho a su facultad de realizar ciertas conductas y afirmaciones, puesto que si bien les otorga poder para presentar pruebas, también lo es, que los deja en libertad para no hacerlo y sin que nadie les pueda exigir su observancia, soportando de no cumplir con la carga, las consecuencias que se traducen casi siempre en no obtener un laudo favorable como lo hemos manifestado.

Tratándose del proceso laboral, normalmente de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de cada una de las partes.

Por esto, la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede dejar de observar y pasar por alto las afirmaciones negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas, en todo caso, deben ser probadas en el desarrollo del juicio.

De esta manera, el dogma de la carga de la prueba se convierte para las partes, como un elemento u obstáculo inevitable en el proceso, que los motiva para producir convicción en la Junta, acerca de los hechos expresado en la demanda. Para el órgano jurisdiccional, y en este caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje, la carga de la prueba representa el deber de juzgar según lo alegado y probado, de conformidad con lo establecido en la ley o jurisprudencia.

En nuestra ley laboral, se ha establecido una regla que beneficia a la clase trabajadora la cual se estima que es la parte más débil, aunque en la práctica en algunas ocasiones no lo sea. El artículo 784 de la citada legislación de trabajo señala que: "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". En dicha cuestión abundaremos más adelante.

Por lo anterior, estimo pertinente concluir con las consideraciones que señala el maestro Miguel Bermúdez sobre la carga de la prueba:

- ❖ "La carga de la prueba en los juicios laborales es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto. Forma parte integrante de la teoría general de la prueba.



- ❖ En la legislación mexicana del trabajo se acepta la aplicación de la carga de la prueba.
- ❖ La Suprema Corte de justicia de la Nación ha aportado valiosas tesis que se convierten en rectoras para las Juntas de este país.
- ❖ La carga de la prueba no es una regla sustitutiva en los procesos laborales, si no regla auxiliar y de uso obligado en variados casos jurídicos.
- ❖ La carga de la prueba en el proceso laboral está dotada de la característica de cambio, por lo que la hace una carga móvil dentro del juicio.<sup>34</sup>

#### **2.1.10.1 LA PROBLEMÁTICA DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN GENERAL**

La tarea de todos los jueces en cualquier materia, es la aplicación del derecho objetivo al caso concreto. Suele suceder en múltiples ocasiones, que en un litigio, las pruebas y argumentos expuestos por las partes no llegue a producir en el juez la convicción de la certeza, de que en realidad hayan ocurrido los hechos como las partes los expusieron. Esto pudiera deberse a la insuficiencia de nuestros medios jurídicos para la obtención de un conocimiento verdadero, o los límites de nuestra fuerza de entendimiento, entre otras cosas. Esta situación ocurre todos los días en los tribunales, llámense civiles, administrativos, laborales, penales, fiscales.

También ocurre, que no siempre se aclara en todos sus detalles el acontecimiento que motivó un conflicto, o que no puedan comprobarse, ni como ciertas ni como falsas, las circunstancias que motivaron la controversia, y que son trascendentales para la decisión de un juez; tal vez porque no se proporcionó por

---

<sup>34</sup> BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. "La Carga De La Prueba En El derecho Del Trabajo", 3° Ed.; Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Pág. 128

las partes todos los elementos necesarios para que la autoridad llegase a la verdad de los hechos, o ya sea también por que las partes no encontraron apoyo alguno en las leyes o normas para demostrar sus aseveraciones. Poniendo por ejemplo que una persona permite a su hermano menor que le ayude, para trabajar en un pequeño local donde se arreglan aparatos eléctricos, después el hermano menor decide robarse las ganancias, además de que demanda laboralmente a su hermano mayor.

Debido obviamente a la supuesta confianza existente entre los hermanos, el hermano mayor no llevaba control alguno de su hermano menor, como asistencias, pago de quincenas contrato de trabajo. Remitiéndonos a la ley laboral, ésta, sólo señala en sus normas que el patrón tiene obligación de exhibir dicha documentación, pues si no se tendrá por cierto lo manifestado en estos casos por los trabajadores. Por lo que no toma en cuenta las demás circunstancias del caso.

Estos casos resultan difíciles de solucionar, ya que si se debe resolver conforme a derecho, se deberá condenar al demandante, pero si se resuelve conforme a la lógica humana y tomando en consideración las circunstancias del caso se deberán absolver al patrón.

El juez debe siempre afirmar o negar la consecuencia jurídica que es el objeto de lo pretendido en la demanda, significando esto, que en un proceso se debe absolver al demandado de lo reclamado en la demanda, con tal de que estén cumplidos los presupuestos procesales de la sentencia, en cuanto al fondo de la causa. No pudiendo tener la sentencia o laudo otro contenido.

En nuestras leyes y jurisprudencias se encuentran establecidas las reglas sobre la carga de la prueba, que ayudan al juez a crearse una convicción verdadera o falsa, acerca de la realidad de los hechos que se hacen valer, a pesar de la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho; tales reglas van conduciendo al juez a una forma de aplicar su criterio, para llegar a una decisión

en semejante caso. De lo que se advierte que la esencia y el valor de las normas sobre la carga de la prueba, consisten en la obligación que tiene un juez de aplicarlas en el contenido de la sentencia o laudo que debe pronunciar; aún en el caso en que no pueda comprobarse la verdad de una afirmación de hecho importante. La resolución deberá dictarse en contra de la parte sobre la que recae la carga de la prueba con respecto a la afirmación de hecho no aclarada. En materia civil la carga de la prueba se encuentra establecida generalmente, en el sentido de que quien afirma tiene la obligación de probar sus afirmaciones. Por lo que el juez debe decidir siempre en contra de la parte afirmante, cuando la circunstancia discutida no ha podido comprobarse.

Mientras que en materia laboral, no siempre el que afirma está obligado a probar, ocurriendo lo mismo en materia penal.

De lo anterior, se advierte que se debe decidir sobre la carga de la prueba sólo al final del proceso, una vez que ya hayan sido examinadas, ofrecidas y desahogadas todas las pruebas, así como analizadas todas las circunstancias que de hecho rodean al juicio.

Podríamos concluir señalando que, las normas sobre la carga de la prueba son un complemento necesario de toda ley; y que los jueces tienen la obligación de aplicarlas en un litigio que deban resolver. Pero también señalamos que no obstante que un juez aplique dichas reglas, siempre es posible que se quede con dudas acerca de la realización de un presupuesto necesario para la aplicación del derecho. Resultando imposible formular un criterio general, que pueda satisfacer todas las hipótesis contenidas en la norma jurídica aplicable.

#### **2.1.10.2 APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN LA CARGA PROBATORIA**

La apreciación de las pruebas en un proceso no es puramente normativa, la labor de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no se limita al análisis de las puras

normas jurídicas; si no que al emitir su resolución, habrá de tomar en consideración también los hechos a los cuales esas normas han de aplicarse.

Una vez que ha terminado el procedimiento probatorio, no quedando ninguna prueba pendiente por desahogarse, la Junta tendrá la obligación de revisar minuciosamente todo el material probatorio aportado por las partes, y deberá apreciarlo, para sacar de él, las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o también apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte, para sacar los puntos en los cuales las partes estén de acuerdo, así como las controversias que existan sobre un punto determinado.

Esta operación es conocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que despliega la Junta a través de sus auxiliares dictaminadores, quienes mediante un análisis lógico jurídico racional, apoyado en las máximas de la experiencia, y con base a sus conocimientos de derecho, lógica, y otras ramas auxiliares, emiten un dictamen, resolviendo la controversia planteada a favor de alguna de las partes. Y así obtener la convicción de que han fallado con justicia.

De esta manera, la valorización de la prueba no es otra cosa, que la operación mental, que con base en los medios de prueba aportados y con los preceptos jurídicos que les son aplicables, realiza el juzgador para determinar a quien le asiste derecho, emitiendo una resolución, la cual deberá ser apegada y conforme a derecho.

Dentro de los estudios doctrinarios y jurídicos, existen tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio y ellos son: prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

- A. Prueba legal o tasada. Este sistema es el más antiguo y al cual se apegaba todo el antiguo sistema jurídico español, desde el fuero Viejo de Castilla

pasando por el fuero real, hasta el Ordenamiento de Alcalá; mismo sistema que adopto el romano canónico, que tanto florecimiento tuvo en su época en Europa. La prueba legal que por cierto tiene aún sus seguidores y defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas con carácter general, o sea los medios de prueba ya están previamente fijados por la ley, y de acuerdo con ellos, ha de resolver el juez, prescindiendo de su criterio personal. Como se ve, este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez convirtiéndolo en un ejecutor de la ley, que ya ha fijado el valor de las pruebas; por lo que tiene un papel muy reducido en comparación con la investidura que tiene de resolver un conflicto. Tal imputación, en el fondo representa falta de confianza del legislador hacia el juez respecto de la aplicación de la ley, al limitarlo de tal manera.

- B. Prueba libre. Respecto del segundo sistema o sea el de apreciación de la prueba libre, se puede decir que ha logrado reunir a su favor una opinión reconocida de muchos doctos del derecho. Este sistema se caracteriza porque en él, se concede por el legislador libre arbitrio al juzgador, esto es, una total libertad en la estimación de las pruebas, a fin de que las valore sin presión alguna, y sin sujetarse a ninguna tasación previa; sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas; lo cual al contrario del sistema de la prueba legal, se da total confianza a la capacidad del juez en su criterio, para valorar un sin número de circunstancias que puede rodear a la prueba ofrecida y desahogada hasta llegar a una conclusión más clara que es la verdad judicial buscada en el juicio. Ciertamente que el manejo de este sistema probatorio, requiere de un juez con una amplia gama de conocimientos; pero a la vez otorga mayor flexibilidad que hace operante el que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversificación de actividades características de la época contemporánea. No obstante que es evidente que en los modernos sistemas aplicables en el derecho, adoptan este sistema de la libre valoración de la prueba por

considerarla más idónea a las finalidades del juicio, no deja de existir los vehementes defensores del sistema clásico, ya que como se afirma, existe duda de una aseveración definitiva sobre que sistema sea más operante, ya que según él, este sistema moderno, se expone a la variedad del carácter, de las impresiones del criterio del juzgador, pero permite por otra parte, emitir una resolución de acuerdo a las particularidades y circunstancias del caso.

- C. Sistema Mixto. Este tercer sistema sobre la valoración de las pruebas, es una mezcla de principios de los dos anteriores sistemas, por lo que se le ha conocido con la denominación de mixto. En este sistema el juez tiene cierto margen de apreciación en las pruebas, mientras otras ya tienen un cierto valor impuesto por la ley, o por los tribunales colegiados, mediante la emisión de jurisprudencias. En la actualidad son aplicables de este sistema la mayoría de codificaciones. Ahora bien tal conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, puede traer como consecuencia una confusión en las tareas del juzgador, pues no localiza la libertad que el sistema mixto pretende otorgarle, ya que en el cuerpo de los mismos artículos, se lo condiciona a la observancia de ciertos principios, que en vez de darle una flexibilidad, dificultan su aplicación; este método en lugar de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal, lo que hace es llevar al proceso inconvenientes de uno y de otro.

El objetivo de este sistema es limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y los de la prueba tasada o legal. Viendo el problema desde el punto de vista racional, podemos afirmar que nuestro sistema jurídico mexicano adopta este sistema mixto.

Habiendo señalado brevemente las teorías más conocidas en cuanto a la valoración de las pruebas en el derecho; ahora mencionaremos como se aprecian

las pruebas en materia laboral. El artículo 775 de la ley del trabajo de 1970 establece que:

*"Los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".*

El término de la "verdad sabida" se refiere a la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica. De lo señalado, se puede concluir que la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta la equidad la justicia, así como las reglas de juicio establecidas.

La ley de trabajo emitida a partir de 1980, establece en su artículo 841 que:

*"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos ni reglas sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".*

## CAPÍTULO III. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

### 3.1 ¿QUÉ ES EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO?

#### 3.1.1 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.

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 continúe.

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 está 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.

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.

### **3.1.2 NATURALEZA JURÍDICA**

Con la finalidad de entrar a fondo en el estudio de la figura del ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral mexicano, y una vez que ha sido definido anteriormente, es necesario comentar, como lo haremos a continuación, la manera en que surge esto es su propia naturaleza, la forma en que se debe de presentar en el mismo juicio laboral y cuando se debe de hacer para que pueda surtir los efectos legales buscados por la parte patronal, así mismo analizaremos

las consecuencias jurídico procesales que conlleva la aceptación o no por parte del trabajador.

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

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

Podemos decir que el ofrecimiento de trabajo es una institución *sui generis* de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción, pues no tiene como finalidad destruir la acción ejercitada por el actor, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador.

Cabe mencionar que en cuanto al ofrecimiento de trabajo y el allanamiento, estos actos procesales no tienen el mismo significado ya que mientras el allanamiento es un reconocimiento por parte del demandado de la acción intentada en su contra por el trabajador, en cambio, el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe no implica ese reconocimiento sino la voluntad del patrón de que la relación de trabajo continúe. Asimismo se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el allanamiento requiere para su existencia y eficacia que se reconozca de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados en la demanda y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento de trabajo únicamente

consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que medie reconocimiento alguno de las circunstancias apuntadas, ya que por el contrario el ofrecimiento debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación a fin de que pueda ser considerada como de buena fe.

Al respecto, la Jurisprudencia nos dice:

**ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO.**

**CONCEPTOS DIFERENTES.** El hecho de que la demandada haya ofrecido el empleo no significa que se allane al concepto de reinstalación, ya que el allanamiento conforme a la doctrina es el acto mediante el cual el demandado reconoce la procedencia de la acción intentada en su contra, es decir, implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte, dicho de otra forma, allanándose es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su contraparte y, en cambio, el ofrecimiento de trabajo cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercitó el reclamante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifestó que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desempeñando dentro de los límites que establece la ley, para que la relación laboral se reanude, por lo cual el hecho de que se ofrezca el empleo no significa que se allane al concepto de reinstalación.

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

Afirma Juan B. Climent Beltrán: “un problema interesante reside en explicar la diferencia entre excepción y defensa. Todavía no se han puesto de acuerdo los tratadistas sobre la distinción entre esos conceptos procesales”.<sup>35</sup>

Por su parte el maestro Rafael De Pina dice que: “Las teorías sobre la excepción constituyen una de las materias del Derecho Procesal más confusas, tanto desde el punto de vista doctrinal, como desde el punto de vista legal”.

Asimismo nos manifiesta que existe diferencia entre ambas figuras diciendo que: “La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda”.<sup>36</sup>

Uno de los tratadistas que considera que la excepción y la defensa son sinónimos es Carlos Arellano García para quien, desde un punto de vista lógico-doctrinal, el llamar *excepción* o *defensa* al derecho de contradecir la demanda es solo un problema de denominación, ya que dice que: “la excepción y la defensa pertenecen a un mismo género: el derecho de contradecir las pretensiones de la parte actora”.<sup>37</sup>

El maestro Trueba Urbina nos da la definición de excepción que es: “La contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor”<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, México 2003, Pág. 40.

<sup>36</sup> DE PINA, RAFAEL. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Vigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 172.

<sup>37</sup> ARELLANO GARCÍA, CARLOS. *Teoría General del Proceso*, Décima edición, Editorial Porrúa, México 2001, Pág. 302.

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Diccionario de Derecho Obrero*, Tercera Edición, Editorial Botas, México 1957, Pág. 117.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.1.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Los presupuestos elementales para la procedencia del ofrecimiento de trabajo son:



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. 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.
- ✓ El primero de los supuestos, porque el tópico en análisis solo tiene verificativo un enjuicio 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.

- ✓ 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.

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

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

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

### **3.2 MOMENTO PROCESAL EN EL CUAL SE DEBE REALIZAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

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

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

Dispone el artículo 876 de la Ley Laboral que a la audiencia deberán comparecer las partes personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados; pero debemos entender que esto solo tiene lugar en el periodo conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes principalmente para el trabajador. Por una sola vez puede la Junta suspender esta audiencia si las partes lo piden de común acuerdo, para conciliarse y reanudarla dentro de los ocho días siguientes. Si como resultado de esta fase conciliatoria se obtiene un convenio el conflicto queda terminado. En caso contrario se pasará al periodo contencioso o sea propiamente a la etapa de Demanda y Excepciones.

En esta etapa el actor puede ratificar y aclarar su demanda, si hace aclaraciones sustanciales a su escrito, entonces la audiencia se suspenderá y se

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

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

**AUDIENCIA LABORAL. EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.** De la interpretación armónica e integral

de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, IV y VII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a 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 el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la Ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque

de ser así, se contravendrá el artículo 14 Constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a

las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional”.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez. Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por cinco votos de

los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del semanario Judicial de la Federación, octava época, número 59, noviembre de 1992, p.26.

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

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

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

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

Una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignada así en el acta de la audiencia, se suspenderá la audiencia, señalando nueva fecha para la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si hay controversia respecto de los hechos entonces se pasara a dicha etapa, pero si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

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

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

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

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

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.** El ofrecimiento de trabajo

a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "Despido. Negativa del, y ofrecimiento de trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2ª. Parte, Pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia; pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que este se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstruir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

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



de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, en sesión

privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores

Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magana Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

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

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

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

La determinación de la Corte es evidente ya que con ella da seguridad jurídica a las partes, puesto que no sólo se ve beneficiado el trabajador sino también el patrón, toda vez que si en la etapa de Demanda y Excepciones el actor

se negó a aceptar el trabajo que le ofreció la parte patronal y posteriormente a dicha etapa el accionante se retracta y acepta dicho ofrecimiento solicitando a la Junta señale día y hora para que tenga lugar la diligencia de reinstalación, ésta última deberá desechar de plano tal petición pues permitir que el demandante se retracte de su negativa a aceptar el ofrecimiento de referencia en cualquier estado de la tramitación del juicio, entonces iría en contra del principio de equidad procesal en perjuicio de la parte demandada.

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

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

Los elementos esenciales para realizar el ofrecimiento de trabajo son las condiciones de trabajo es decir, la categoría, horario de labores, jornada y salario del trabajador. El patrón al realizar el ofrecimiento de trabajo deberá manifestar en qué condiciones le está ofreciendo al trabajador que se reincorpore a prestar sus servicios; pero si el patrón omite realizar de manera detallada dicho ofrecimiento limitándose a manifestar que ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, ello no es motivo para que dicho ofrecimiento sea calificado de mala fe, toda vez que así lo establece la Jurisprudencia la cual a la letra dice:

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE  
PORQUE EL PATRÓN CONTROVIERTA LAS CONDICIONES  
DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE "EN**

**LAS MISMAS CONDICIONES” EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO.** Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo hace “en las mismas condiciones” en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque este no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a formulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya. Contradicción de tesis 69/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Supernumerario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del primer Circuito. 15 de abril de 1991. Cinco votos.

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

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

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

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

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

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

### **3.2.1. CONSECUENCIAS EN CASO DE ACEPTAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

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

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

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

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

Cuando el ofrecimiento de trabajo no es aceptado por el trabajador, porque este manifieste que las condiciones bajo las que se ofrece no son legales o reales, y durante el proceso se determina que el mismo fue hecho de mala fe, entonces la Junta deberá condenar al patrón al pago de la indemnización, prima de antigüedad, salarios caídos entre la fecha del despido y hasta aquella en que se cumplimente el laudo respectivo, así como al pago de las prestaciones reclamadas

por el trabajador y de las que el patrón no haya acreditado su pago, lo anterior en virtud de que el patrón solo pretendió burlar la norma que le impone probar la justificación del despido.

### **3.2.2. Consecuencias en caso de no aceptar el ofrecimiento de trabajo**

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.

- **SALARIOS 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.

## **CAPÍTULO IV. LA MODIFICACIÓN DEL JUICIO LABORAL DERIVADO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

### **4.1 LA MODIFICACIÓN DEL JUICIO LABORAL DERIVADO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

Como ya hemos mencionado de manera breve en el capítulo anterior, podemos considerar que uno de los principales efectos que provoca el hecho de realizar un ofrecimiento de trabajo, lo es la consecuencia natural del mismo, que puede ser la aceptación o el rechazo. El primero significa el sentido afirmativo de recibir lo que le ofrecen, mientras que el segundo significa resistirse, oponerse, no aceptar la oferta propuesta.

De igual forma es preciso dejar en claro, que el ofrecimiento de trabajo, puede ofrecerse tanto en aquellas demandas donde la acción principal es la reinstalación como en aquellas donde la acción intentada es la indemnización constitucional.

En la primera, la demandada suele dar contestación negando la existencia de un despido, poniendo a disposición del actor su empleo, alegando de manera general, que la persona que presuntamente lo despidió, no tenía facultades legales para hacerlo.

En el caso de la indemnización constitucional, generalmente se ofrece el trabajo, con la esperanza de acreditar la buena fe con que actúa la parte demandada, y su buena intención de arreglar el conflicto en cuestión. En el caso del primer supuesto, la aceptación, podemos resumir que, atendiendo al significado estricto de lo que es la reinstalación y que es volver a instalar, poner en posesión de un empleo cargo o beneficio, poner o colocar algo en su lugar debido, podemos entender que la reinstalación en el trabajo consiste en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo.

Pero esta, no es una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de de la relación jurídica de trabajo.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

Por ejemplo, ese tiempo en que estuvo alejado de el se computará en su antigüedad y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfrutó.

Es por ello que entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.

Por lo que hace a la negativa, al rechazo, a la no aceptación de la propuesta hecha por la parte patronal, podemos considerar que esta únicamente puede ser repudiada en el supuesto de que este trabajo que espera le sea restituido al trabajador, no sea en las mismas o mejores condiciones en que lo venia desempeñando.

Lo anterior en cuanto respecta a salario, horario o jornada, instrumentos de trabajo, aumentos o mejoras salariales, etc., bajo el supuesto de que no se pueden ofrecer condiciones menores a las que venia desempeñando, garantía plasmada en nuestra Carta Magna y el la Ley de la materia.

Por lo que respecta al supuesto en que simplemente el trabajador se niega a aceptar la propuesta de la demandada, sin causa aparentemente justificada,

entonces quedará a cargo de él mismo, acreditar las causas y motivos del despido, sin embargo, este supuesto será analizado con mayor detenimiento en el numeral siguiente.

Dicho lo anterior, podemos mencionar que una vez que ha quedado establecido el deseo de las partes para continuar con la relación laboral, la Junta señala día y hora para efecto de llevar a cabo la reinstalación de la parte actora en el domicilio donde venía desempeñando sus funciones, comisionando al Actuario, para que materialice dicha diligencia.

El acuerdo que ordena la práctica de la reinstalación, se dicta de manera general en la audiencia de demanda y excepciones, donde es dictado por el Auxiliar de Audiencias, o bien en caso de desahogo de la vista que se ordene al actor para que manifieste la aceptación o el rechazo del ofrecimiento, mediante alguna promoción presentada por el actor o por su apoderado.

En este acuerdo se señala el día, la hora, el lugar, la anticipación con que debe presentarse la parte actora al local de la Junta, esto con el fin de que tanto el funcionario, como la parte actora y sus apoderados se trasladen con tiempo al centro de trabajo donde prestó sus servicios, y la orden al Actuario de reinstalar al trabajador únicamente en el supuesto de que sea en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la presentación de la demanda.

“Ofrecimiento de trabajo, deben precisarse en el las condiciones en que se propone. Si al ofrecer el trabajo el demandado no precisa las condiciones en que deba desarrollarlo el actor, pues solamente manifiesta que lo ofrece en los mismos términos y condiciones, debe estimarse que lo hizo con la finalidad de revertir la carga de la prueba del despido, lo cual no puede ocurrir en esas condiciones, por que no se esta en el caso de que el trabajador se hubiere negado a aceptarlo ante el ofrecimiento que el patrón haga del trabajo formando la convicción de que

realmente desea tenerlo laborando sin desconocerle los derechos que hubiere tenido reconocidos en el centro de trabajo.”<sup>39</sup>

Así, podemos considerar que como efecto directo y principal del ofrecimiento de trabajo, lo es la reinstalación jurídica, física y material del trabajador en las labores que venía desempeñando hasta antes de que fuese separado del mismo, es decir como fin último.

#### **4.2 LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes en un conflicto de cualquier índole, con el fin de que suministren de manera obligada el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.<sup>40</sup>

De tal forma que la carga procesal puede definirse como los requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si es que se desea lograr ciertos efectos legales.

La carga procesal de mayor importancia dentro del proceso es la relativa a la prueba ya que las partes asumen la responsabilidad de acreditar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al no cumplir en su caso con ella tendrán como sanción procesal el no acreditamiento de esos hechos constitutivos de sus pretensiones.

---

<sup>39</sup> Amparo directo 1403/88. Juan Gómez Roman. 20 de abril de 1958. unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragon Mendia. Secretario Salvador Arriaga Garcia. Amparo directo 4327/86. Felipe Garcia Hernandez. 25 de mayo de 1988. unanimidad de votos Ponente: Adolfo O. Aragon Mendia. Secretario Guillermo Becerra Castellanos. Amparo directo 11183/88. Monica Gabriela Juarez Rojas. 23 de noviembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: Jose Manuel Hernandez Saldaña. Secretario: Maria Perla Leticia Pulido Tello. Amparo directo 6908/88. Maria Isabel Medina Silva y otros. Doce de diciembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Fernando lundez Vargas. Amparo directo 10213/88. Juan Antonio Novoa Garcia y otros. 12 de diciembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Fernando Lundez Vargas.

<sup>40</sup> ITALO MORALES, HUGO Y RAFAEL TENA SUCK, “Derecho Procesal del Trabajo”, 4ªed. Editorial Trillas, México, 1997, pág. 114.

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

Por ende debe tenerse en consideración todo lo referente a la admisión de las pruebas, tal y como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia, que establece que “ la admisión de las pruebas es una facultad que la ley deja exclusivamente al arbitrio del juzgador, no puede considerarse violatorio de garantías, sino cuando se infringen las reglas que rigen la prueba o se hace una exacta fijación de los hechos, entendiendo que regulan la prueba en tal caso, las normas que rigen su recepción y no precisamente su apreciación, pues de lo contrario se llegaría a la consecuencia de que en el amparo, las autoridades que de el conocieran, tuvieran que sustituir al juez común, para hacer uso del arbitrio que la ley le concede.”<sup>41</sup>

Así mismo las pruebas en el juicio laboral deben referirse a los hechos controvertidos, los hechos en que se fundan las acciones y excepciones deben precisarse y no hacerlo con posterioridad y menos aún dejar que de las pruebas aparezcan, pues el objeto de estas es demostrar la existencia de los hechos controvertidos, que obviamente deben haberse expuesto con la demanda y en la contestación.

Al respecto la Ley de la materia establece en su artículo 784 que:

“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 tienen la

---

<sup>41</sup> Amparo directo 1587/1970. Jorge Torres Velásquez, junio 22 de 1972. Mayoría de 3 votos. 3ª Sala Séptima Época, volumen 42, cuarta parte, pag. 104

obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..." (sic)

Esto nos lleva a la conclusión de que el incumplimiento del patrón para conservar los documentos que acrediten el pago y otorgamiento de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador, tiene como consecuencia la de tener por ciertos los hechos y abstenciones afirmadas por el trabajador. De esta forma tenemos que corresponde al patrón la carga de la prueba cuando se excepciona en el sentido de que fue el trabajador quien abandonó el empleo o para acreditar las causales de su despido.

En caso contrario el trabajador tiene la carga probatoria cuando, al negar el patrón la existencia del despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando hasta antes de iniciado el juicio que le da origen, supuesto en el que opera la inversión de la carga de la prueba, pues dicho ofrecimiento se efectúa legalmente y de buena fe, es decir sin modificar las condiciones de trabajo o bien justificando las modificaciones que pudiera ofrecer.

Así mismo corresponde al trabajador probar la existencia de la relación laboral, cuando esta ha sido negada por el patrón y también probar la procedencia de las causales de rescisión imputables al patrón.

Sin embargo el hecho de que el demandado ofrezca el trabajo al actor y a la vez controvierta los hechos de la demanda negando el despido y oponiendo excepciones no incongruentes con su contestación, sino congruentes con aquella, como la de abandono, no implica mala fe, toda vez que de esa manera no se afecta al trabajador ni se encuentra en pugna con la Ley Federal del Trabajo, sino al contrario se va de acuerdo con ella, en cuanto a que la misma en su artículo 878, fracciones III y IV, permite al demandado defenderse en juicio.



Pretender lo contrario, equivaldría a privar al patrón de las garantías de audiencia y defensa consignadas a su favor por el artículo 14 Constitucional, dado que de hecho se llegaría al extremo de impedirle oponer las excepciones que fueran congruentes con su contestación a la demanda laboral, a pesar de que pudiera destruir la acción de despido, justificando el abandono de empleo.

Es conocido que los trabajadores, en su gran mayoría se encuentran imposibilitados para probar las causales de su separación, pues es lógico suponer que los patronos se cuidan de que la separación no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, salvo algunos casos en los que la separación llegue a ser violenta.

Algunos juicios pueden llegar a complicarse y no solo a lo referido en el párrafo anterior sino que puede ocurrir que exista un segundo ofrecimiento de trabajo dentro de un mismo juicio, al respecto me permito citar la siguiente tesis: "Ofrecimiento del trabajo hecho de nueva cuenta a un trabajador reinstalado en un juicio anterior. Calificación del".<sup>42</sup>

Para calificar de buena o mala fe del segundo o niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento en un juicio anterior deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta cuarta sala, con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, por que en esa forma y por si mismo 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.

---

<sup>42</sup> CUARTA SALA. Varios 6/90. contradicción de tesis entre el primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.- 3 de julio de 1990.- 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

En la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y proponiéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y en fin con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe o bien que tan solo pretende burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

### **4.3 LA INTERRUPCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS**

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.

#### 4.4 LA CALIFICACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

En materia laboral y por lo que a nuestro país respecta, la valoración de las pruebas al dictar los laudos está sujeta a normas un poco excepcionales, como ejemplo bástenos leer el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo:

*“los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.*

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

Como se ha venido señalando, el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, si este ofrecimiento no es aceptado por el actor y durante la secuela procesal éste no acredita el haber sido despedido injustificadamente como lo afirma, entonces la Junta, al momento de

dictar el laudo respectivo deberá absolver al patrón del pago de la indemnización o bien reinstalación, según el caso, prima de antigüedad y salarios caídos, toda vez que el trabajador no cumplió con la carga que el ofrecimiento hecho de buena fe le impuso.

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

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

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

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

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

**“OFRECIMIENTO DE TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL.** Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ellas las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben de tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.” Tesis de Jurisprudencia numero 1.6º.T J/1, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo I, Marzo de 1995, pagina 44.

Asimismo, para que el ofrecimiento de trabajo pueda ser calificado de buena fe por parte de la Junta al momento de emitir el laudo respectivo, no solo necesariamente tiene que realizarse en los mismos términos y condiciones en que el trabajador lo venía desempeñando, sino en aquellas condiciones en los que efectivamente se prestó dicho servicio y que puedan ser demostrados por el patrón en el juicio, esto es que independientemente de que el patrón controvierta algunas de las condiciones de trabajo o todas, las que son afirmadas por su

contrario y demuestra que lo señalado en su contestación es cierto, haciendo la oferta de trabajo en los términos y condiciones con los que contesta entonces deberá considerarse de buena fe.

**DESPIDO. SU NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE LAS CONDICIONES LABORALES, ES DE BUENA FE SI EL PATRÓN ACREDITA LAS QUE AFIRMA.** Si el trabajador alega haber venido desempeñando su trabajo en determinadas condiciones, y el patrón, al ofrecer la reinstalación se refiere a otras, pero demuestra que la labor se desarrollo precisamente de acuerdo a su dicho, el ofrecimiento deberá considerarse de buena fe, pues en esta hipótesis queda de relieve que el otro falto a la verdad al referirse a este punto y, en consecuencia, a el tocaba probar el despido."Jurisprudencia número VI.1º.J/55, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo VII, Mayo de 1991, pagina 86.

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

Sin embargo existen algunas particularidades en el ofrecimiento de trabajo que constituyen excepción a lo anteriormente comentado, tal y como lo establece la Jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, la cual dice:

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI SE FORMULA MODIFICANDO TOTALMENTE LA JORNADA DE LABORES SOSTENIDA POR LA PARTE TRABAJADORA, ES NECESARIO QUE EL PATRÓN LA ACREDITE PARA QUE PUEDA ESTIMARSE DE BUENA FE.** Si el ofrecimiento de trabajo se hace 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 de trabajo fuese dentro de la jornada legal, si resulta indispensable que el patrón demuestre el horario de trabajo que asevera tenía la actora, para que aquél pueda tenerse por hecho de buena fe, puesto que una propuesta de labores en tales términos conlleva la modificación de esa condición de trabajo, lo que acontece (como ejemplo) cuando la actora dice haber tenido un horario de las quince horas pasado meridiano a las cuatro horas antes meridiano del día siguiente y la demandada manifiesta que aquella tiene una jornada comprendida de las ocho a las quince horas con una hora de descanso." Amparo directo 308/97. Operadora de Hoteles Central Palace, S.A. de C.V. y/o. Benjamín Palacios Perches. 29 de Mayo de 1997. Unanimidad de Votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Véase: Apéndice del semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 685. página 462, de rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON JORNADA DIFERENTE, SE CONSIDERA DE MALA FE". La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá hacer una valoración fidedigna de las pruebas para determinar la buena o mala voluntad del patrón para el ofrecimiento de trabajo y con base en ello, decidir a quién le corresponde la carga de la prueba del despido. Si el fin es diverso a la continuación de la relación de trabajo (mala fe), no se identificará con el efecto de la reversión de la carga de la prueba, pues para que ésta opere es indispensable la buena fe por parte del patrón. Conforme a la Jurisprudencia, el ofrecimiento de trabajo debe interpretarse conjuntamente con todo lo manifestado por el demandado en su contestación, con los antecedentes del caso como serian reinstalaciones anteriores, con la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan a la Junta cerciorarse de que el patrón tiene la verdadera intención de que la relación laboral continúe y no estar simplemente tratando de que por este medio se le revierta la carga probatoria al trabajador. Asimismo cuando el patrón controvierte las condiciones de trabajo señaladas por el actor la Junta debe estudiar la controversia suscitada en cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas.

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

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA.** La presentación de una denuncia penal en contra del trabajador en la que figuren como ofendidos el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa, revela la mala fe en el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón con posterioridad a la presentación de dicha denuncia, por cuanto tal circunstancia demuestra la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad para que continúe la relación laboral. Esto es así porque la presentación de la denuncia penal previamente al ofrecimiento del trabajo, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta de trabajo en las condiciones señaladas no puede aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador. Contradicción de tesis 73/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 7 de mayo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Francisco de Jesús Arreola Chávez.

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

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



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

## **CAPÍTULO V. PROPUESTA DE LA REGLAMENTACION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Como se ha expuesto reiteradamente, el ofrecimiento de trabajo es una figura extralegal, por no estar contenida en la Ley Federal de Trabajo, por lo que pudiera estimarse que si legalmente el fenómeno en estudio no forma parte del procedimiento laboral, las irregularidades derivadas del mismo no constituyen violaciones procesales; sin embargo, la jurisprudencia las ha equiparado como violaciones procesales análogas.

Lo anterior, resulta razonable si se tiene en cuenta que la SCJN ha atribuido jurisprudencialmente al ofrecimiento de trabajo diversas consecuencias jurídicas, principalmente, la relativa a la reversión de la carga de la prueba hacia el trabajador cuando la oferta del empleo resulta ser de buena fe, el corte de salarios caídos y la improcedencia de la acción de reinstalación, todo ello derivado de la importancia que conlleva el ofrecimiento referido, en tanto que entraña la posibilidad de la continuidad de la relación laboral.

Por esas razones, el citado Máximo Tribunal de Justicia en el país ha establecido a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje distintas obligaciones derivadas de la existencia de un ofrecimiento de trabajo, como son el de calificar provisionalmente la oferta, requerir al trabajador sobre la aceptación o no de la misma, dictar las medidas pertinentes para lograr, en su caso, la reinstalación del trabajador con motivo de la aceptación de dicho ofrecimiento, de modo tal, que aun cuando el tópico del análisis no esté previsto por la ley laboral como parte del procedimiento relativo, la importancia que la figura tiene en el proceso, ha motivado a que las irregularidades derivadas de aquél, sean equiparables a violaciones procesales, debido a la trascendencia que puede tener en el resultado del laudo correspondiente.

La Segunda Sala de la SCJN ha considerado que la omisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje de requerir al trabajador para efecto de la aceptación o no

de la oferta constituye una violación procesal análoga a las previstas por el artículo 159 de Ley de Amparo, en virtud de que como el ofrecimiento de trabajo tiene el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba respecto de la existencia del despido, la omisión aludida constituye un aspecto relevante, como es la determinación de a quién corresponde la carga de la prueba, lo que puede originar un laudo incongruente y dejar a las partes en estado de inseguridad al no conocer su situación en el momento procesal oportuno.

Es pertinente puntualizar que, aunque lo anterior pareciera ilógico, en tanto que se trata de una figura extralegal, el propósito buscado por la SCJN en este aspecto, es razonable, e incluso brillante al reforzar dicho criterio con el argumento de que en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que se produce la instancia de parte, la Junta tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, a fin de evitar prácticas viciosas; por ende, la SCJN interpretó que ante la oferta de trabajo, la Junta está obligada a requerir al trabajador sobre la aceptación o no de la misma, y que de no hacerlo, es una violación al procedimiento; máxime que del artículo 771 de la ley laboral se desprende que es a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares a quienes toca vigilar que se tomen las medidas necesarias para lograr que los juicios no queden inactivos y se provea lo que conforme a la ley corresponda.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO. Como el ofrecimiento de trabajo tiene el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba respecto de la existencia del despido, cabe considerar que la omisión de la Junta a acordar sobre el ofrecimiento y de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta o lo rechaza, es una violación procesal análoga a las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, cuando afecta las defensas de las partes en el juicio laboral y trasciende al resultado del fallo, dado que con dicha omisión se deja de atender un aspecto procesal relevante, como es la determinación de a quién corresponde la carga de la prueba, lo que puede originar un laudo incongruente y dejar a las partes en estado de inseguridad al no conocer su situación en el

momento procesal oportuno, si se toma en cuenta que es la conducta de las partes en torno a la oferta de trabajo lo que permite saber quién debe probar, así como el objeto de la prueba. La necesidad de explicitar o aclarar la situación procesal de las partes se funda, además, en la interpretación del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto conduce a estimar que una vez que se produce la instancia de parte, la Junta tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, a fin de evitar prácticas viciosas, como la de considerar que el patrón desistió del ofrecimiento que hizo al trabajador porque no lo reiteró, o que el trabajador no tiene interés en la reanudación de la relación de trabajo porque nada dijo al respecto, cuando ni siquiera hay seguridad de que se enteró del ofrecimiento, prácticas que se agravan porque la Ley Federal del Trabajo no establece recursos ordinarios dentro del procedimiento para subsanarlas. Asimismo, del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que es a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares a quienes toca vigilar que se tomen las medidas necesarias para lograr que los juicios no queden inactivos y se provea lo que conforme a la ley corresponda, de manera que cuando la omisión de mérito deje en inseguridad a las partes y ello trascienda al resultado del laudo, debe concederse el amparo a fin de que se reponga el procedimiento, ya que las partes en el juicio laboral no deben resentir la desatención de las Juntas.<sup>43</sup>

Considero que si el patrón ofrece el trabajo al actor que demandó la reinstalación o indemnización, y la Junta soslaya hacer pronunciamiento sobre la oferta aludida, el patrón podría intentar el juicio de amparo indirecto en contra de esa omisión, en virtud de que es de naturaleza irreparable, en tanto que ante la posible aceptación del ofrecimiento, podría continuar la relación laboral y se cortarían el pago de salarios caídos. Ello no tendría reparación en el laudo, con independencia del sentido del mismo, debido al tiempo transcurrido y sería ocioso esperar hasta el resultado del Laudo, para combatir la omisión y, en su caso, buscar la reposición del procedimiento laboral. Otro caso, sería el que el trabajador haya aceptado el ofrecimiento de trabajo, pero la Junta no señalé fecha para la reinstalación jurídica y material. Creo que debe combatirse en amparo directo, por ser de naturaleza irreparable, en tanto que ya existe la aceptación del

---

<sup>43</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, T. XI, mayo 2000, tesis 2ª ./J.44/2000, Novena Época, pág.135.

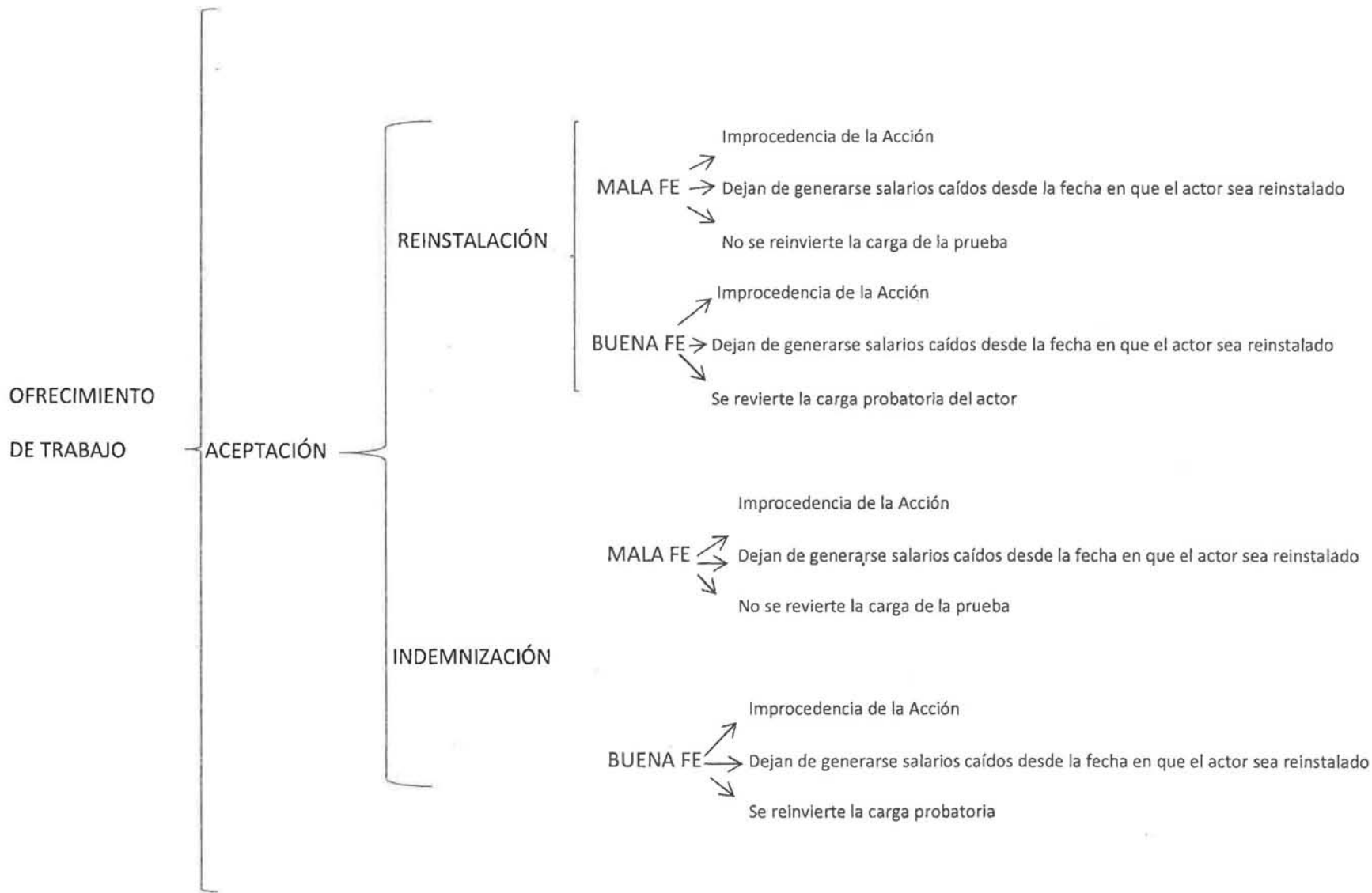
actor de reinstalarse en el empleo y se estaría causando un agravio al derecho fundamental de ejercer su derecho al trabajo.

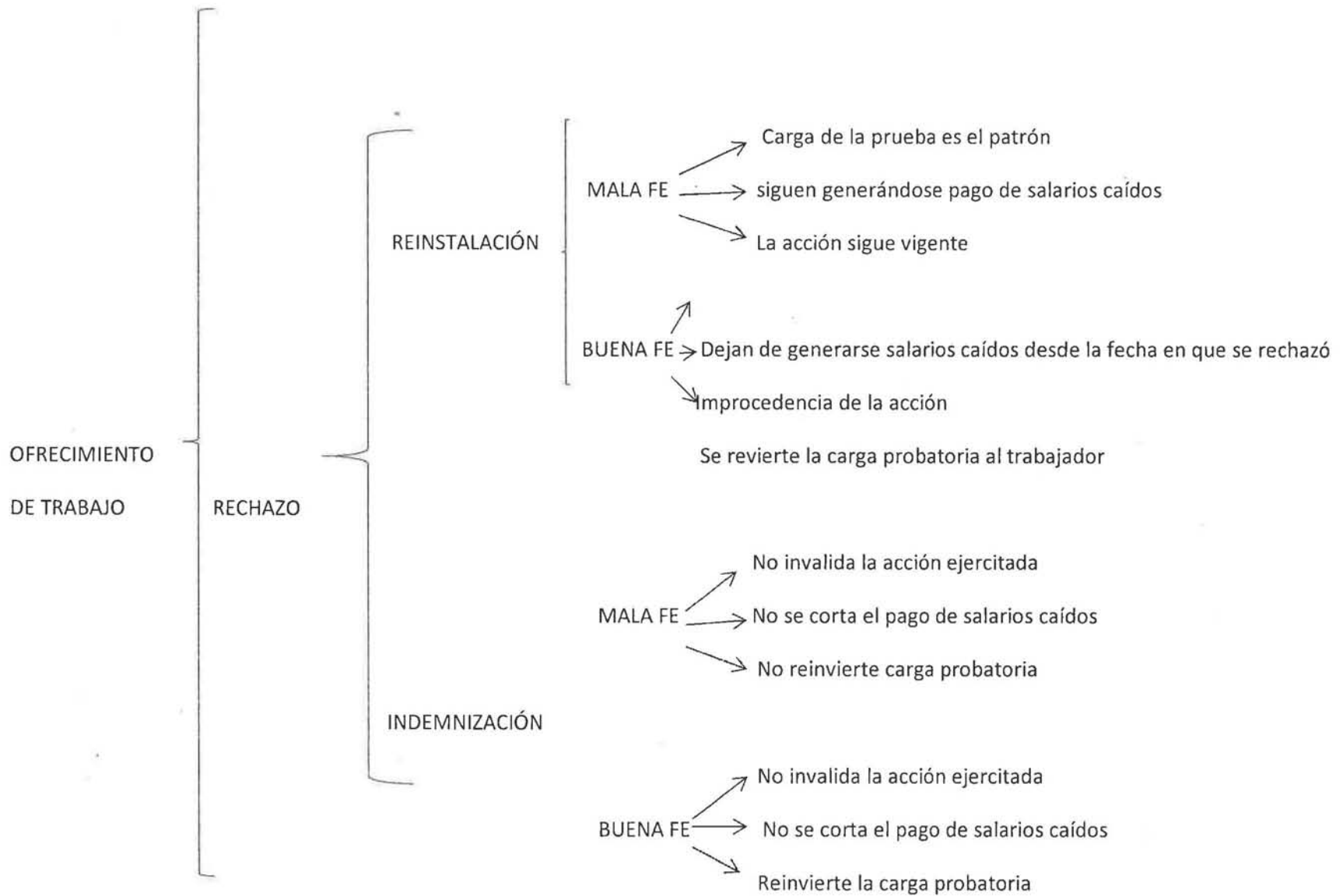
Otros muchos más casos, pueden darse en la práctica procesal, por lo que debe analizarse con objetividad si con ellos se produce una afectación de naturaleza grave y entonces determinar si se opta por el amparo indirecto o por el directo.

### **5.1 JUSTIFICACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.**

Considero necesario que en la Ley Federal del Trabajo, se prevea y regule la figura del ofrecimiento de trabajo, es decir, el momento en que debe realizarse, los términos y condiciones en que debe hacerse para ser considerada de buena o mala fe, las consecuencias jurídicas en caso de rechazo o aceptación, atendiendo a la acción ejercitada. Con ello se lograría una mejor administración de la justicia laboral. En forma tentativa propongo aquí la posible redacción de los artículos que podrían regular lo concerniente al ofrecimiento de reincorporación al empleo, los cuales estarían contemplados en el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

La trascendencia derivada de la oferta de trabajo en dichos conflictos laborales, estriba en que aun cuando no se trata de un figura contemplada en la Ley Federal del Trabajo, produce consecuencias jurídicas relevantes como la reversión hacia el trabajador de la carga de la prueba, el corte de salarios caídos y hasta la improcedencia de la acción de reinstalación ejercitada, modificando así el procedimiento laboral. Muchas veces constituye la diferencia entre ganar o perder el juicio laboral, sobre todo en el caso en que la carga probatoria relativa recaiga sobre el trabajador. Para puntualizar de una manera más grafica se expone lo siguiente:





Por mi parte, en el siguiente apartado de propuestas, tentativamente ofrezco una posible redacción de los artículos que pudieran mejorar el sistema de impartición de justicia laboral.

## **5.2 POSIBLE REDACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS QUE PODRÍAN REGULAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO**

*ARTICULO 50 BIS: "En los juicios laborales en que se demande reinstalación o indemnización por despido injustificado, el patrón que niegue el despido alegado, podrá ofrecer al trabajador que se reincorpore a sus labores. Dicho ofrecimiento debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones."*

*I. "El ofrecimiento debe realizarse en los mismos o mejores términos y condiciones en que venía desarrollándose el empleo, salvo el caso de que el patrón controvierta algún aspecto, como salario, horario o puesto, controvierta algún aspecto, como salario, horario o puesto, en cuyo supuesto le corresponderá la carga de acreditar las mismas. No obstante lo anterior, la Junta al momento de pronunciar el laudo deberá tomar en consideración todos los elementos de convicción que obren en el juicio para determinar si el ofrecimiento se realizó de buen fe, o sea con la intención de continuar con la relación laboral"*

*II. "Si el actor acepta la oferta de reincorporación efectuada por el patrón que cumpla con los requisitos aludidos en el artículo 50 bis, se tendrá por satisfecho de la acción intentada, ya sea reinstalación o indemnización, cortándose a partir de la fecha de la reinstalación el pago de los salarios caídos. En su caso, solo tendrá derecho a los generados de la fecha del despido en que adujo haber sido despedido, en la hipótesis de que el patrón no logre desvirtuar el despido alegado."*

*III. La calificación del ofrecimiento de reincorporación al empleo, debe realizarse en el laudo y la junta ha de tomar en cuenta para ello, los siguientes aspectos:*



- a) *Si 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; y*
- c) *El estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón.”*

Es importante que esta figura se regule en la ley, sobre todo, porque existen diversas tesis y criterios jurisprudenciales que se contraponen, por lo que si se logra su regulación en la ley de la materia los nuevos pronunciamientos vendrían a enriquecerla y no solamente como sucede, a esperar a que la Corte emita una nueva tesis o en jurisprudencia al respecto y hacer la suma de las mismas, anexo algunas que considero más importantes:

Tesis aislada  
 Materia(s): Laboral  
 Octava Época  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Tomo: VII, Enero de 1991  
 Tesis:  
 Página: 334

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.** La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González. Amparo directo 3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.  
Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Tesis:

Página: 334

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS**

**CONDICIONES.** La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González. Amparo directo 3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Tal y como lo señalan las siguientes tesis y jurisprudencias.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Abril de 1991

Tesis: IV.3o. J/3

Página: 109

Genealogía:

Gaceta número 40, Abril de 1991, página 123.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL.**

Si se alega el despido injustificado del empleo y la parte demandada ofrece la continuación del nexo laboral pero controvierte la categoría, el salario y la jornada del trabajo señalados por el actor en el ocuro de demanda, la Junta resolutora debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas, pues si el Tribunal del Trabajo omite el estudio de algunos de los conceptos controvertidos, y no obstante ello estima de buena fe la propuesta hecha al trabajador de seguir en la relación laboral, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produjo un estado de

incertidumbre e imprecisión, con la consiguiente trasgresión a las normas que rigen el procedimiento y por ende a las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los artículos 14, 16, y 17 de la Constitución Federal. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO Amparo directo 249/90. María del Refugio Arrieta Villarreal. 8 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas. Amparo directo 314/90. María Guadalupe Rosales de Lozano. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas. Amparo directo 317/90. Martha Araceli Valdez García. 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés. Amparo directo 402/90. José Guadalupe Reyna Barba. 31 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas. Amparo directo 422/90. María del Rosario García de Vázquez. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: 4a./J. 6/91

Página: 59

Genealogía:

Gaceta número 41, Mayo de 1991, página 34.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRON CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE "EN LAS MISMAS CONDICIONES" EN QUE SE VENIA PRESTANDO.** Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo que hace "en las mismas condiciones" en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque éste no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo

con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya. Contradicción de tesis 69/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Supernumerario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz. Tesis de Jurisprudencia 6/91 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.

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Abril de 1992

Página: 555

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.** Para calificar de buena o mala fe el ofrecimiento de trabajo que niega el despido del que el trabajador lo demanda alegando haber sido separado injustificadamente, no es suficiente que se analice si se respetan las mismas condiciones y términos del trabajo, que la reinstalación se haya llevado a cabo con consentimiento del actor, sino de acuerdo a los hechos que se suscitaron y plantearon durante el procedimiento, la conducta de las partes, y las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional que la proposición del patrón revela la intención de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe; o bien, que tan solo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.** Amparo directo 913/91. Hospital San José de Toluca, A.C. 8 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Tesis: 810

Página: 517

Genealogía:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo

XI, enero de 2000, página 1024, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis

I.10o.T.24 L.

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DEL.-** El hecho de que el patrón reinstale al trabajador y no lo reinscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe, habida cuenta de que para calificar tal propuesta debe atenderse a las condiciones de trabajo con las que se realiza, es decir, al salario, jornada de trabajo y categoría con la que se efectuó tal ofrecimiento, sin tomar en consideración aspectos o cuestiones diversas a las antes señaladas. DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 2510/99.-Catalina Arroyo Reyes.-11 de mayo de 1999.- Unanimidad de votos.-Ponente: Martín Borrego Martínez.-Secretario: Noé Herrera Perea. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, enero de 2000, página 1024, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.10o.T.24 L.

Es pertinente hacer mención, que casi al mismo tiempo que al momento en que se emitieron los criterios señalados, también se volvieron a emitir algunas tesis, en las que se señala que se debe precisar las condiciones en que se debe ofrecer al trabajo las cuales a continuación citamos:

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 334

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE ESPECIFICAR SUS CONDICIONES.** La sola manifestación de un trabajador a aceptar su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios no es suficiente para estimar de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se haga al respecto; ya que para considerarlo así, se requiere que al hacerse la oferta relativa se determinen con toda precisión las condiciones laborales a efecto de que el trabajador tenga la posibilidad de conocerlas y la Junta pueda a su vez determinar si se apegan a la ley y a los términos en que se venían desempeñando. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4923/90. Martín Rebollo Parral. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González. Amparo directo

3393/90. Jorge Rodríguez Hernández. 23 de mayo de 1990.  
Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.  
Secretario Francisco Octavio Escudero Contreras.

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Mayo de 1992

Tesis:

Página: 559

**TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL, EN CONDICIONES IMPRECISAS, IMPLICA MALA FE.** Si el patrón, al contestar la demanda instaurada en su contra, manifiesta que es improcedente la acción (de reinstalación o indemnización), ya que el trabajador nunca había sido despedido y que el trabajo se encontraba a su disposición en la misma forma y términos en que lo venía desempeñando, sin precisar las condiciones en que lo desarrollaba, no obstante que el trabajador haya señalado algunas de ellas en su demanda, es claro que el ofrecimiento del empleo es de mala fe, porque debe especificar en qué condiciones lo ofrece, a fin de que la Junta pueda examinar si se ajustan o no a la ley y compararlas, en su caso, con la que reconoce el actor, razón por la cual, ante la falta de dichos elementos, se debe estimar que lo hizo únicamente para revertir el débito probatorio del despido. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 520/91. Rafael García Solís. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario: José Manuel de la Fuente Pérez.

Cuando se ofrece el trabajo, se debe de analizar todo el contexto que rodea al ofrecimiento del trabajo, y no solamente el momento en que se ofrece; es decir, desde lo reclamado en la demanda, así como lo manifestado por la parte demandada al contestar la demanda, para así poder tener todos los elementos de análisis, y poder determinar los aspectos que rodean al ofrecimiento de trabajo, por lo cual, habrán de 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 Federal, la Ley Federal del Trabajo, o 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) estudiar el ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón,

Reiterando como mencionamos, que al no estar regulada la figura del ofrecimiento de trabajo, consecuentemente, no encontraremos regla alguna en la Ley Federal del Trabajo, que diga cuales son los aspectos que se deben observar al ofrecer el trabajo.

Sin embargo, los criterios señalados en este capítulo, manifiestan que el hecho de que se diga que se ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando, es insuficiente para considerarlo de mala fe, porque no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de contestación de la demanda; analizando los hechos que se suscitaron y plantearon durante el procedimiento, la conducta de las partes, las condiciones de trabajo en que se desempeñaba el trabajador, es decir el salario, jornada, categoría, y las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, la intención del patrón al momento de ofrecer el trabajo, y no atendiendo a fórmulas rígidas y abstractas.

Visto los criterios, se aprecia que, primeramente se señala que se deben especificar las condiciones de trabajo, posteriormente en contradicción de tesis se señala que se debe analizar todas las circunstancias que rodean al ofrecimiento de trabajo, siendo suficiente con que se ofrezca en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador, y casi a la par se emiten tesis, que señalan que se deben precisar las condiciones de trabajo, y de no ser así, será de mala fe el ofrecimiento de trabajo. Por lo que se deduce que de alguna manera se contraponen los criterios de la Suprema Corte, evidenciando nuevamente la falta de regulación de la figura del ofrecimiento de trabajo, creando confusiones debido a la falta de regulación. Ello no obstante, que todos sabemos que lo que se debe aplicar sobre las tesis es la jurisprudencia o contradicción de tesis; pero como mencioné, debido a los numerosos y hasta excesivos criterios, confunden a todas las personas incluyendo a la autoridad.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La certeza ante todo es mejor, y el ofrecimiento de trabajo como institución sui generis resultaría más eficaz para nuestro derecho positivo, al ser incluida en la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.-** De ser el ofrecimiento del trabajo una figura jurídica-procesal, mediante su inclusión en la Ley Federal del Trabajo pasaría a ser un derecho del trabajador que incidiría en garantizar las condiciones de trabajo.

**TERCERA.-** La definición clara del ofrecimiento del trabajo como parte del código laboral evitaría la tentación (posible y muy real) de su manipulación y cambio por parte de la jurisprudencia, que la enriquecido y colocado en un punto en que debe ser tomada en cuenta por el constituyente permanente, y traducirla en texto vigente de ley.

A la luz de la aplicación del ofrecimiento del trabajo, y su materialización en la reinstalación como instrumento jurídico y como fuente del derecho, dicha figura no está cumpliendo debidamente su objetivo de ser la base de la solución a los problemas de despido injustificado en los conflictos individuales de trabajo.

**CUARTA.-** La figura del ofrecimiento de trabajo, al proponerse aquí que sea regulada por la Ley Federal de Trabajo, debe ser muy bien estudiada y construida con el fin de que beneficie a la relación de trabajo entre las partes y que procesalmente pueda tener efectos jurídicos reales y no virtuales, pudiendo usarse concretamente para el caso en el patrón abuse de esta acción.

**QUINTA.-** Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón demandado formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, por regla general, así debería de calificarse el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender



a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera ninguna de las condiciones fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar.

## FUENTES CONSULTADAS

1. **BUEN LOZANO NESTOR DE**, "*Derecho del Trabajo*", Tomo I, 11° Ed., Editorial Porrúa, México 1998.
2. **BUEN LOZANO NESTOR DE**, "*Derecho Procesal del Trabajo*", 2° Ed., Editorial Porrúa, México, 1990.
3. **BUEN LOZANO NESTOR DE**, "Razón de Estado y Justicia Social", Editorial Porrúa, México 1991.
4. **BRICEÑO RUIZ, ALBERTO**, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Harla, México, 1985.
5. **CABANELLAS, GUILLERMO**, "*Tratado de Derecho Laboral*", Tomo I, Volumen II, Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires Argentina, 1987.
6. **CARNELUTTI, FRANCESCO**. "*La Prueba Civil*", Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, 2° Ed., Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1982.
7. **CLIMENT BELTRÁN, JUAN B.** "*Derecho Procesal del Trabajo*", 3° Ed., Editorial Esfinge, México, 2001, pág. 46.
8. **DÁVALOS JOSÉ**, "*Derecho del Trabajo*", 6°Ed., Editorial Porrúa México, 1996.
9. **DÁVALOS JOSÉ**, "*Tópicos Laborales*", 2° Ed., Editorial Porrúa, México, 1998.
10. **DE LA CUEVA MARIO**, "*Derecho Procesal del Trabajo*", 4° edición, Editorial Porrúa, México, 1995.
11. **DE LA CUEVA, MARIO**, "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*", T. I, 18° Edición, Porrúa, México, 1988.
12. **GOMEZ LARA, CIPRIANO**. "*Teoría General del Proceso*", 9° Edición, Editorial Oxford University Press, México, 1996.
13. **ITALO MORALES, HUGO Y RAFAEL TENA SUCK**, "*Derecho Procesal del Trabajo*", 4°ed. Editorial Trillas, México, 1997.
14. **MORENO DANIEL**, "*El congreso Constituyente de 1916-1917*", 1° Ed., Editorial Unam, México, 1982.
15. **PALLARES EDUARDO**, "*Diccionario de Derecho Procesal Civil*", 3° Ed., Editorial Porrúa, México.

16. **RAMIREZ FONSECA FRANCISCO**, "*La Prueba en el Procedimiento Laboral*", Editorial Pac, México, 1985.
17. **ROSS GAMEZ, FRANCISCO**. "*Derecho Procesal del Trabajo*", Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991.
18. **TRUEBA URBINA ALBERTO**, "*Derecho Social Mexicano*", Editorial Porrúa, México 1978.
19. **TRUEBA URBINA, ALBERTO, Y TRUEBA BARRERA, JORGE** "*Ley Federal del Trabajo comentarios, prontuario, Jurisprudencia y bibliografía*", 81° Ed., Editorial Porrúa, México, 2000.
20. **SANTOYO VELASCO, RAFAEL**, "*Justicia del Trabajo*", 4° Ed., Editorial Trillas, México, 2001.

#### LEGISLACION

- ✓ *Legislación laboral y de seguridad social, y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2007, disco compacto.
- ✓ *IUS 2007. Jurisprudencia y tesis aisladas*, junio de 1917-junio de 2007, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, disco compacto.
- ✓ *Diario Oficial de la Federación* del 19 de diciembre de 1978.
- ✓ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 16 de noviembre de 1932, t. XXXVI.
- ✓ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 26 de mayo de 1933, t. XXXVIII.

#### METODOLOGIA

- ✓ **ECO UMBERTO**, "Como se hace una tesis", México, Gedisa, 2000.
- ✓ **GARZA MERCADO ARIO**. "Manual de técnicas de investigación", México, El Colegio de México, 1971.