

40721
2341

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**CONSECUENCIAS JURIDICO PROCESALES DEL
OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO
LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANA CRISTINA HURTADO VARELA

ASESOR:
LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA

SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MEXICO 2003

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 la Universidad Nacional Autónoma de México

*Con todo mi respeto,
Por forjar al profesionalista que ahora soy,
Por ser mi alma mater.*

A mi madre

*Por su valor, fortaleza, confianza
y sobre todo por su gran amor.
Por que lo mejor que me pudo
haber pasado en la vida es que
fueras mi madre.*

A mi padre

*Por enseñarme a ver siempre adelante,
Por quererme y enseñarme todo lo que soy.
Por que te amo, gracias Pápa.*

A mis Hermanos Josean, Cristhian y Edgar.

*Por ser tan buenos hermanos,
Por quererme como lo hacen,
Por que tu Josean eres un rallo de Sol
que llena todo de amor,
Por que tu Cristhian, me has enseñado
que con amor todo se puede
Por que tu Edgar eres mi alma gemela
Los amo.*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A mi abuelita Lupita

*Por que eres la alegría de mi vida, la luz
de mis ojos.*

*Por tu ayuda, comprensión y sobre todo
por tu gran amor.*

A ti Dios mio.

*Por que a ti debo lo que soy,
Por que siempre estas a mi lado,
Por que cuando no veo dos pares de
pisadas en la arena es por que me llevas
cargada.*

A mi niña amada Jennifer Azeneth.

*Por que tu existencia ha cambiado
la vida de nuestra familia,
Por que has traído la felicidad y la
unión que necesitábamos para saber
lo mucho que nos queremos .*

A Mario Alberto Rebolledo.

*Por ser mi gran amigo, mi hermano del
alma,
Por tu apoyo e incondicional amistad.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A ti Hector

*Por tu apoyo y confianza
Por tu insistencia a que saliera adelante.
Por creer siempre en mi.*

A mi familia WALMART.

*Por permitir que fuera parte de ella,
Porque su gente hace la diferencia.*

Al Lic. Gerardo Cicero Zapata.

*Por obligarme a ser una profesionalista,
Por obligarme a terminar,
con mis miedos y perezas.*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**CONSECUENCIAS JURIDICO PROCESALES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO
EN EL DERECHO LABORAL**

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
DIVERSAS FIGURAS JURIDICAS EN EL DERECHO LABORAL.	
1.1. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.	1
1.1.1. TRABAJO.	3
1.1.2. RELACION LABORAL.	6
1.1.3. CONTRATO DE TRABAJO.	8
1.1.4. LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	11
1.1.4.1 TRABAJADOR.	13
1.1.4.1.1 TRABAJADOR DE BASE Y DE CONFIANZA.	14
1.2 PATRON Y PATRON SUBSTITUTO.	17
CAPITULO SEGUNDO	
ANTECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA NORMATIVIDAD LABORAL.	
2.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	20
2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	26
2.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.	27
2.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	36
2.2.3. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.	44
2.3. CRITERIOS SOBRE SALIENTES DE TRATADISTAS MEXICANOS.	54

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

OFRECIMIENTO DE TRABAJO
CAPITULO TERCERO

3.1.	NATURALEZA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	58
3.2.	MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	64
	3.2.1. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA.	67
	3.2.2. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.	69
3.3.	EFFECTOS JURIDICOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	74
3.4.	CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA O MALA FE.	76
3.5.	LA REINSTALACION Y SUS EFECTOS.	81

CAPITULO CUARTO

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL.

4.1.	IMPORTANCIA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL.	83
4.2.	EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO COMO ACTO PROCESAL O FIGURA JURÍDICA EN EL DERECHO LABORAL.	90
4.3.	DIVERSOS CRITERIOS DE LOS TRATADISTAS MEXICANOS SOBRE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.	92
4.4.	CRITERIOS QUE SUSTENTAN LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	93
4.5.	LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.	103
4.6.	PROPUESTA PARA LA VALORACIÓN DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO FIGURA JURÍDICA EN EL DERECHO LABORAL.	124

CONCLUSIONES

136

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El presente trabajo tiene como objeto principal el señalar los fundamentos y criterios legales que tienen las autoridades en materia laboral sobre el ofrecimiento de trabajo y en su caso los efectos correspondientes de esta figura jurídica y para lo cual se deberán de tomar en cuenta la importancia legal que tiene este acto legal en el derecho del trabajo.

El ofrecimiento de trabajo es una figura que exclusivamente contempla el derecho del trabajo y dicho ofrecimiento se lleva a cabo generalmente cuando el trabajador argumenta haber sido despedido de su trabajo y para lo cual interpone demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, llámese Local o Federal y en la que reclama como acción principal, ya sea su indemnización constitucional o su reinstalación y al momento de que la demandada da contestación a la demanda puede excepcionarse negando el despido que argumenta la actora argumentando que fue el actor quien dejó de presentarse a laborar y que en consecuencia y al no existir un despido, la demandada le ofrece que regrese al desempeño de sus labores, en los términos y condiciones que lo venía desempeñando e inclusive en algunos casos mejorándole las condiciones de trabajo, lo que trae como consecuencia la reversión de la carga de la prueba, es decir, que le corresponderá a la parte actora demostrar que fue despedido de su trabajo como argumenta.

Es por esto, que es muy importante que las autoridades del trabajo, unifiquen criterios, de manera especial para que las mismas puedan determinar cual debe ser el proceso a seguir para hacer el Ofrecimiento de Trabajo al actor y posteriormente si el mismo fue ofrecido de buena o mala fe y sobre todo se creen fundamentos legales con respecto a esta figura jurídica,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tan importante en el derecho del trabajo, ya que en muchos de los casos cuando la parte demandada ofrece el trabajo, lo hace con el puro ánimo de revertir la carga de la prueba y no como una fórmula conciliatoria para que continúe la relación laboral que unía a las partes. Cabe hacer mención que en muchas entidades federativas, aún cuando el demandado ofrezca el trabajo, y el actor sea reinstalado al mismo, el procedimiento laboral continúa hasta el momento de dictar el laudo correspondiente al caso, sin embargo en algunos otros estados el procedimiento se termina en el mismo momento que el actor es reinstalado a su trabajo.

Es por esto que es importante que las partes que intervienen en un conflicto laboral de esta naturaleza, conozcan esta figura jurídica, con todos sus pro y sus contra y que sea tomada como parte medular en el procedimiento laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

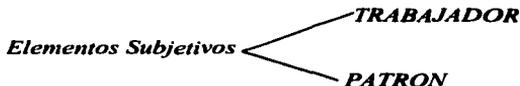
CAPITULO PRIMERO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DIVERSAS FIGURAS JURIDICAS EN EL DERECHO LABORAL

1.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral tiene dos clases de elementos:



Para que exista una relación de trabajo entre trabajador y patrón es necesario que la prestación del servicio por el trabajador sea en forma personal.

Esa persona física ha de prestar a otra persona física o moral un servicio, y este servicio ha de ser en forma personal, esto es, que para poder atribuirse la calidad de trabajador, es necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no por conducto de otra persona, si se presta el servicio de otra persona, nos encontramos en presencia de otra figura como es el caso del intermediario.

El servicio debe de prestarse de una forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estará subordinados por parte del

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

trabajador, debe de referirse al trabajo pactado y deberá ser ejecutado durante la jornada de trabajo.

Néstor de Buen, indica que la relación de trabajo tiene un elemento esencial que es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, esto es: "El salario que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, aparece como consecuencia de la misma, por el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral." ¹

¹ De Buen Lozano Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Edición cuarta, México 1981. Pág. 16.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1.1. TRABAJO.

El concepto de Trabajo tiene gran relevancia en el derecho laboral, al cual se le define como "acción y efecto de trabajar" siendo importante señalar que el Trabajo al realizarse por un ser humano provoca una actividad física y mental con el propósito de producir algo.

El trabajo se puede dividir en cuatro clases:

La fuerza.- La cual se da por la capacidad física y mental del individuo que se emplea en el proceso de producción de bienes materiales.

Calificado.- Trabajo especializado que requiere de un periodo de aprendizaje y adiestramiento anterior.

Intelectual.- Trabajo que implica fundamentalmente un esfuerzo mental de la persona que lo realiza; generalmente requiere de un largo periodo de aprendizaje.

Manual.- Trabajo que para su ejecución depende, principalmente, del esfuerzo y la habilidad física del trabajador.

Todos los individuos tenemos el derecho de dedicarnos a la actividad u oficio que deseemos siempre y cuando respetemos los derechos de los demás, hecho por el cual hubo la necesidad de regular este hecho, por lo cual la ley Suprema de nuestro país fundamento mediante el artículo 5º los derechos y obligaciones de las personas que ejercen un trabajo. ²

² Baltasar Cavazos Flores, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, S.A. de C.V. Primera Reimpresión 1984. Pág. 23

Art.- 5° A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación jurisdiccional, cuando se ataquen los derechos de lo tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de indole social serán obligatorios y retribuirlos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industrial o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Es de señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5° norma el trabajo, a lo que Baltasar Cavazos señala "El artículo 5° fija los caracteres formales del derecho del trabajo: son normas de orden publico, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo cual excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas." ³

³ Baltasar Cavazos Flores, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Editorial Trillas, S.A. de C.V. Primera Reimpresión 1984. Pág. 23

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1.2. RELACION LABORAL.

La humanidad a tenido la necesidad de modificar las relaciones entre los hombres, por lo que como parte de una organización social se formaron reglas tomando como base componentes económicos y sociológicos para ello, hecho que por añadidura regulo las relaciones laborales con la finalidad de dar crecimiento, seguridad y bienestar a las personas.

La relaciones de trabajo se dan entre las partes que crean un vinculo laboral, al producir un trabajo y regular este bajo normas especificas que den seguridad social y económica a los que intervienen en esta relación.

*"Las relaciones de trabajo constituyen un enjambre de conexiones horizontales y verticales (laterales y jerárquicas) entre personas físicas y jurídicas, invariablemente dentro del esquema laboral. Los trabajadores se enlazan con los empleadores, crean y mantienen vinculos con sus compañeros y con sus organizaciones sindicales; a la vez, estas tienen constante conexión con los empleadores y con otras organizaciones similares. Se establecen relaciones entre las organizaciones sindicales, entre estas y los trabajadores así como autoridades políticas y organismos paritarios. La universalidad de estos hechos sociales no se restringe al ámbito temático entre categorías de trabajadores y empleadores y en general, en tanto se crean y estrechan vinculos individuales como colectivos."*⁴

⁴ Patricia Kwrzczun Villalobos, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición 1999. Pág. 158.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El origen de la Relación de Trabajo, que señala el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, que es un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo persona subordinado, mediante el pago de un salario." ⁵

Y agrega: La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos. Lo cuál expresando en otros términos, significa lo que establece el vínculo entre trabajador y patrón (la relación laboral.)

Basta con que se preste el servicio personal y subordinado para que nazca la relación laboral, puede existir la relación de un trabajo sin que exista previamente un contrato, aún cuando normalmente se celebra por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. "El solo hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación ya que puede darse el contrato sin que nunca se diera la relación laboral". ⁶

Es de señalar que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo confunde el concepto de relación de trabajo con la de contrato de trabajo ya que en ambos casos manifiesta que se trata de "la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" ⁷ sin embargo la relación de trabajo inicia en el mismo momento en que se empieza a prestar un servicio ya que en ese momento se establece él vínculo laboral entre la persona física y el empleador y el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición, México 1993.

⁶ Dávalos José, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México 1994. Pág. 105.

⁷ Baltasar Cavazos Flores, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Primera Reimpresión 1984. Pág. 23.



1.1.3. CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haber podido desligarse de los contratos civiles.

Durante muchos años, el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa a cambio del pago de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un pago de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lofmar, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la casa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

También el contrato de trabajo fue comparado con un contrato de compraventa ya que se argumentaba que al término de dicho contrato, si bien no se podía regresar la energía utilizada, si se podía comprar dicha energía, sin embargo este razonamiento quedó descartado los seres humanos no podían venderse y comprarse. Sin embargo dadas las objeciones a estos criterios surgió el contrato de trabajo en su forma simple y que es la verbal la cual evoluciona a su vez en un contrato individual escrito.

Por otra parte el Contrato individual de Trabajo, es el acuerdo entre un trabajador y un patrón, mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

No puede hablarse de un contrato de trabajo, por no constituir el mero consentimiento de las partes, la base de la relación que establece entre ellas, sino la realización material del servicio, ya que es hasta ese momento en el que el obrero lo ejecuta, cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que especifica la Ley sobre las que pudieran estipular los interesados, que en caso contrario, sería nulas dichas condiciones que se llegaren a pactar.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda da origen a la relación jurídica.

La relación de trabajo es la prestación del servicio personal y subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrón. El contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, donde se quedan inalterables las prestaciones que se establezcan por la voluntad de las partes, mientras que la relación de trabajo constituye un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contiene derechos irrenunciables.

Cabe mencionar que para la celebración de un contrato individual de trabajo, se requiere la voluntad de las partes, en realidad, no es necesaria la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

voluntad por parte del patrón, pues su voluntad para celebrar dicho contrato es solo un supuesto jurídico.

Como ejemplo, en muchas industrias el patrono rara vez llega a conocer a la totalidad de los trabajadores, pues aparte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas esta labor, no interesando a éstas tampoco, la relación en sí, sino el servicio a que se obliga el trabajador. Otro caso lo es la cláusula de exclusión por ingreso, porque debido a ella el patrono ni siquiera interviene en la contratación al ser el sindicato con quien tiene celebrado el contrato colectivo de trabajo, quien le envía a las personas que deban desarrollar dichas plazas.

Juan B. Climent, nos dice que el contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su ejecución y la reglamentación del trabajo. "La relación laboral es una consecuencia del contrato, o sea la ejecución laboral es una consecuencia del contrato, por así decir es la ejecución del mismo y dichos conceptos, la relación de trabajo y contrato de trabajo se diferencian por su efecto y causa." ⁸

⁸ B. Climent B., Juan. *Ley Federal del Trabajo, ditorial Esfinge, S.A. de C.V. Edición Séptima, México 1933, Pág. 78.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1.4. LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En las relaciones individuales, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

El trabajador, según nos dice el Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo: Trabajador. —Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal o subordinado.

Se entiende por trabajo "Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."⁹

Hoy en día, tanto la doctrina como la legislación han adoptado el término de "trabajador" a la persona física que presta un servicio a otra, ya que con anterioridad, el término trabajador era conocido como el de obrero, operario, asalariado jornalero, etc.

De lo anterior, podemos decir que el trabajador es: una persona física, que presta sus servicios a otra, ya sea física o moral, que el servicio que presta ha de ser en forma personal y de manera subordinada. Ante la presencia de tales requisitos, nos encontramos ante una relación laboral, que más adelante explicaremos.

⁹ Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1994, Pág. 90.

A la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, como las de acreedor del trabajo, empleador, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc. De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino porque son conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

El Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como:

La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

"La expresión que utilice los servicios debe de entenderse que se beneficie el servicio, ya que el patrón que recibe los servicios de un trabajador, es quien se beneficia directamente por dicho servicio prestado." ¹⁰

Por consiguiente quien se beneficie directamente con los servicios de un trabajador, será patrón del mismo y será igualmente parte de la relación laboral.

¹⁰ B. Climent Beltrán Juan, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Séptima Edición México 1993.
Pág. 53.



1.1.4.1 TRABAJADOR

De acuerdo al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral trabajo personal o subordinado.

De lo anterior se puede desprender que un trabajador siempre es una persona física que presta un servicio personal y subordinado en forma personal "Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste sus servicios en forma personal no tiene la característica de trabajador" ¹¹

Una persona moral no puede ser considerada como trabajador esto es por que se encuentra establecida y cuenta con elementos propios.

Los trabajadores al prestar sus servicios con un empleador se encuentran con un elemento característico de la relación de trabajo y que es la subordinación la cual es ejercitada con la facultad de mandar y ser obedecido.

La prestación de un servicio por un trabajador requiere de un esfuerzo físico e intelectual el cual siempre se encuentra conectada uno del otro ya que todo trabajo depende de estos dos elementos para su ejecución.

¹¹ Baltasar Cavazos Flores, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Primera Reimpresión 1984, Pág. 23.

1.1.4.1.1 TRABAJADOR DE BASE Y DE CONFIANZA.

Los trabajadores de base son todos aquellos que no realizan las funciones a que se refiere el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, establece. – La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui-géneris, acorde con las labores que realizan.*¹²

Es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan actúa al amparo de una presentación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

La Suprema Corte de Justicia sostuvo que los trabajadores de confianza serían los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino de la negociación así como los que sostuvieran al tanto de los secretos de la misma.

Dentro de la labor que desempeñan los trabajadores de confianza, estos no pueden formar parte de los sindicatos, ni pueden ser tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, no pueden ser representantes de los trabajadores en

¹² Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, Edición Sexta, México 1933, Pág. 3110



organismos que se integren en las empresas, los patrones queden eximidos de la obligación de reinstalarlos, no es la designación del puesto sino la naturaleza de sus funciones a desempeñar lo que otorga la calidad de trabajadores de confianza.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento y que puedan estimarse de confianza, de cualquier manera obligan al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores, no tienen derecho a participación alguna en el reparto de utilidades.

Respecto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, no es actualmente la apreciación subjetiva del patrón la que da motivo a ella, sino la manifestación objetiva de que existen causas razonables de pérdida de la confianza, tal y como lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo. La pérdida de la confianza debe ser causa de terminación de contrato individual de trabajo únicamente cuando exista motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores el contacto íntimo que guarden con el patrón.

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeña; " y son funciones de confianza las de administración, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, esto es, excluyéndose a esa categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa, así como las relacionadas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." ¹³

Por consiguiente, las actividades de los trabajadores de base son todas aquellas personas que no realicen los trabajadores de confianza.

¹³ B. Climent, Juan, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Edición Séptima, México 1993. Pág. 49.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.2. PATRON Y PATRON SUBSTITUTO.

Como lo establece el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. A dicha persona se le reconoce un poder jurídico de mando del que depende la subordinación de los trabajadores. El artículo anterior que contiene un párrafo más dispone de los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

La Ley acepta como patrón a una persona moral como lo puede ser una sociedad civil o una mercantil, y por lo general son los propietarios de las empresas y establecimientos, debiéndose de entender por esta la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica, forman parte de la realización de los fines de la empresa considerada como unidad superior.

Por lo que respecta a la figura de Patrón Substituto, nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón, por convenir a sus intereses, traspase a un tercero la fuente de trabajo, con lo cual se desligaron de las obligaciones contraídas con anterioridad con los trabajadores y de que el nuevo patrón, por convenir a sus intereses, traspase a un tercero la fuente de trabajo, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con anterioridad con los trabajadores y de que el nuevo patrón por convenir a sus intereses, traspase a otra persona la fuente

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de trabajo, con la cual se desligaría de las obligaciones contraídas con anterioridad con los trabajadores y que el nuevo patrón argumentara no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior, lo cual sería totalmente injusto.

“ La substitución patronal la establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, en el cuál el juzgador fija un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituto como el patrón ”. ¹⁴

Como se ha señalado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se menciona un período dentro del cual son solidariamente responsables hacia los trabajadores tanto el patrón sustituto como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de 6 meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la substitución. Cuando concluya ese plazo substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón, en caso de insolvencia del sustituto, la Ley precisó que el término de 6 meses se contará a partir de la fecha en que hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

¹⁴ *Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Edición Decimoseptima, México 1990, Pág. 920 y 93.*

Para que exista substitución patronal, es requisito indispensable que la empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad, es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO SEGUNDO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**ANTECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA
NORMATIVIDAD LABORAL**

2.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A efecto de no abundar sobre el tema del artículo 123 constitucional, me he permitido señalar el nacimiento del mismo sin entrar a las cuestiones especiales del hecho.

La Constitución Mexicana ha tenido diversos cambios, desde la época independiente hasta nuestros días, surgiendo para tal efecto diversas leyes en las cuales se apoya nuestra Legislación Mexicana.

A fines del siglo XIX la población rural y obrera sufrió la opresión del gobierno que existía en ese entonces en la República Mexicana el cual no tenía el deseo de apoyar a los sectores obrero y campesino en virtud de que existían intereses económicos por parte de extranjeros.

En junio de 1906, en Cananea, Sonora, estalla un movimiento de huelga por parte de los trabajadores de la empresa denominada Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad entre trabajadores mexicanos y extranjeros, así como la supresión de privilegios a los empleados norteamericanos, pero ante tal circunstancia el Gobernador de Sonora el Señor Rafael Izábal en ese entonces resolvió el problema con la ayuda del ejército norteamericano, terminando por medio de las armas el movimiento huelguístico.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En el mes de noviembre del mismo año en el Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, se declaran en huelga en respuesta de la imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fábrica, en el que se atentaba contra la libertad y dignidad de los obreros, acudiendo dichos obreros ante el entonces Presidente de la República Porfirio Díaz, para que fungiera como árbitro y solucionara el presente conflicto, manifestando el entonces Presidente de la República que la razón que tenían los empresarios, autorizando en ese entonces, como compensación, la prohibición para laborar a los menores de siete años en las empresas ordenándoles a los obreros se reincorporaran a sus labores, pero los obreros al ver tales circunstancias y por estar inconformes con la resolución del Presidente de la República, no se presentaron a laborar el día 7 de enero de 1907, ordenando el Presidente Porfirio Díaz, terminar con el conflicto mandado al ejército mexicano para que terminara por medio de las armas dicho movimiento, siendo cumplidas sus órdenes el día 8 de enero de ese año.

Cabe mencionar que la actuación de Ricardo Flores Magón y dado su pensamiento social y en su manifiesto del primero de julio de 1906, en el cual contiene los derechos de los trabajadores que más adelante se cuestionaría acerca del contenido del artículo 5° Constitucional en el Proyecto de nuestra Carta Magna, dando origen la Cámara Constituyente al artículo 123.

En el manifiesto de Flores Magón se analizó la situación del país, así como las condiciones de vida de la clase obrera y campesina, proponiendo soluciones a los problemas agrarios, políticos y obreros de esa época, siendo así que uno de sus principios eran el de igualdad entre los extranjeros y los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mexicanos, así como igualdad en el salario de los extranjeros y los nacionales; la prohibición del trabajo a los menores de catorce años; la reducción de la jornada de trabajo para los obreros, a ocho horas diariamente; debiendo pagar salarios mínimos en efectivo siendo su pago en forma semanal; la indemnización por accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores; la prohibición de las tiendas de raya; siendo todo lo anterior apoyado por el Partido Liberal; así como por el pueblo.

En la Ley de Villada, ya existente en ese momento se contemplaba el pago que debería de realizar el patrón al trabajador por atención médica, así como el pago del salario correspondiente a tres meses por concepto de fallecimiento a sus beneficiarios.

En 1896 el Gobernador de Nuevo León, Señor Bernardo Reyes, apoyado en la Legislación Francesa de 1898 en la cual únicamente se contempla como riesgo el accidente de trabajo, siendo aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él. Fijándose para el caso de incapacidad total permanente el pago de las cantidades que correspondieran al trabajador hasta por dos años de su salario.

Dado el descontento de la clase proletaria se inicia la revolución de 1910, en la cual se rompen los lineamientos jurídicos y sociales de esa época, en el cual el Constituyente de Querétaro consideró las Garantías Constitucionales de los trabajadores, no sucediendo así en el Estado de Aguascalientes en donde se establecía una jornada máxima legal de nueve

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

horas, el descanso semanal prohibiendo el descuento en los salarios de los trabajadores, siendo así la legislación del Estado de San Luis Potosí, en la cual se fija un salario mínimo, emitiéndose un decreto de Manuel M. Diéguez en el cual se contempla que para el Estado de Veracruz, el descanso semanal, la jornada de trabajo, las vacaciones, días de descanso obligatorios siendo elaborada por Cándido Aguilar para el estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, así como la Ley de Salvador Alvarado en Yucatán en el año de 1915, etc., conceptos fundamentales para el ofrecimiento de trabajo en nuestro tiempo como lo son el horario, salario y categoría, naciendo así la Constitución de 1917 en la que se contemplan los preceptos laborales consagrados en los artículos 5° Y 123 Constitucionales.

Como se ha mencionado en el párrafo anterior surge la Constitución de 1917 debido al malestar de la gran masa del pueblo mexicano, pero no así el nacimiento del artículo 123, ya que el constituyente ante la problemática que pasaba nuestro país, dejan fuera de esta Constitución la parte laboral que decían, agregando solamente un agregado al artículo 5° de la Constitución de 1857 en la que se establece la obligatoriedad de contrato de trabajo por un año.

Ante la situación, al oír la falta de estudio del proyecto laboral, a la asamblea constituyente y en muy especial por el Diputado Yucateco Héctor Victoria de origen obrero manifiesta en dicha asamblea constituyente:

“ El artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. "

En la asamblea constituyente el diputado Héctor Victoria conjuntamente con otros Diputados como Heriberto Jara y Froylán C. Manjarréz, sugieren que los derechos del Trabajo deberían de estar en un artículo especial fuera del Artículo 5º. Constitucional y con ello la idea del Derecho Constitucional del Trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Vista la situación legislativa el Presidente Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías para que interviniera en la discusión del Proyecto Constitucional relativo al trabajo y éste leyó ante la Asamblea Constituyente, para el efecto de que en compañía del Secretario de Fomento, en el régimen citado y de los Señores licenciados Lugo y el Diputado Ríos, elaboraron el proyecto del Artículo 123 Constitucional que se discutía, creara la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve en la asamblea del 23 de Enero de 1917.

Como antes se menciona para la redacción del Artículo 123 Constitucional tuvieron que pasar varios por menores. Cabe mencionar que este precepto Constitucional actualmente contempla apartados como son el apartado " A " que se refiere a los obreros y a todos lo que de algún modo ú otro se ven vinculados a través de la relación entre particulares, y el apartado " B " que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

entendiéndose únicamente para los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Es sabido que el Artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se ha dado en llamar sociales, y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a los sectores campesino y obrero, de ahí que en los artículos de referencia se consigne un proteccionismo Constitucional a su favor, pero no siendo éste campo de ese estudio, solo mencionaremos que el Artículo 123 en su inciso " A " contiene en sus fracciones XXXI, los principios básicos de la relación Jurídico Laboral, conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, días de descanso, trabajo de menores, día de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene, seguridad social y sobre contratación de obreros en nuestro país. ¹⁵

Como se ha dicho el Artículo 123 Constitucional, se consignan los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del poder Ejecutivo Federal la redacción de una Legislación que les dé positividad y vigencia a esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados Unidos de la República y que en 1931 se vio redactada una Ley de Orden General para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales de Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

¹⁵ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. de C.V. Décima Edición, México 1983 págs. 40 a 50.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Constitución Política de nuestro País, que es la carta magna, el máximo ordenamiento legal y en el tienen su fundamento todas las demás normas del sistema nacional, esto es, nuestra Constitución Ley Primaria, tiene la primacía sobre todas las demás, que son Leyes Secundarias.

" Se tiene respecto de las normas que le son inferiores dos propiedades: la de regular su creación y la establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores so pena de invalidez".¹⁶

Así mismo regula la creación de las leyes y normas inferiores por conducto del Congreso de la Unión. (Art.73 Constitucional), y especifica cuáles son sus facultades para crear normas inferiores.

En el artículo 123 Constitucional, encuentra su fundamento en la ley federal del trabajo, misma ley que vigila las relaciones entre los trabajadores y patrones Plasmándose en ella los deberes fundamentales en la relación obrero patronal, así como los derechos y obligaciones individuales de cada uno de ellos.

A continuación se hará mención de las diferentes leyes laborales con que ha contado nuestro país, desde la creación de la primera Ley Federal del Trabajo así como la evolución que han tenido a través de la historia.

¹⁶ Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición. México 1984.

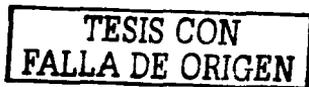
2.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

En el proyecto del artículo 73 fracción X de la constitución de 1917, así como la reforma al artículo antes mencionado de fecha 31 de Agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la unión a que legislara en toda la República en materia de trabajo pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se dijo:

" El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados Unidos deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las siguientes. " ¹⁷

Como se ha dicho el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, propuso una comisión que encargaría de un proyecto de código federal del trabajo encabezada por Alfredo Iñarritu, Enrique Delhumeau y Práxedes Balboa, dicho proyecto fue muy discutido surgiendo reformas al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez quien mereció la aprobación del aquel entonces Ortiz Rubio, Presidente de la República, proyecto que fue a su vez aprobado por el Congreso el 18 de Agosto de 1931 y que fue el primer proyecto que establece garantías sociales.

¹⁷ Muñoz Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Volumen IV, Editorial Stylo, Primera Edición México, 1948, Pág. 34.



Cabe mencionar que la Ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó los intereses sociales y económicos de cada región del país.

Así mismo tomando en consideración que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional como eran los problemas de Ferrocarrileros, Textiles y Mineros, en ese entonces la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de estos problemas y que eran las siguientes:

a) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los Gobernadores de los Estados que los conflictos Ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular de fecha 05 de Marzo de 1927 que establecía que los conflictos de la Industria Minera, serían del conocimiento de la Secretaría de industria.

c) La circular del 18 de Marzo de 1927 que establecía que los conflictos de la Industria Textil, serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria celebrándose un Contrato Ley afecto de uniformar su ampliación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las leyes de trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos



que efectuaban a la economía nacional, mediante del decreto del 27 de Septiembre de 1927, mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían el fin de reglamentar las leyes de Ferrocarriles, Petróleos y Minería, tal situación creó un debate Constitucional que se resolvió con la ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, y que la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

La ley federal del trabajo de 1931 en su Artículo 1º. Manifiesta: " La presente Ley es de observancia General en toda la república y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y términos que la misma establece. ¹⁸

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no encontramos ningún antecedente sobre el ofrecimiento de Trabajo. A continuación expondremos sobre el procedimiento que en ese entonces se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que en la actualidad se maneja un procedimiento similar en las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

" Art.- 511 de la Ley Federal del Trabajo de 1930. Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer una u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto. *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, 58ª Edición, México 1968, Pág. 15.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

celebración de una audiencia de conciliación y otra demanda y excepciones, debiendo tener ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica la Junta será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada treinta kilómetros o fracción.

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

1.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que expide, 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;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

Art. 513.- si las partes no pueden encontrar ni aceptar una solución, la Junta la declarará terminada.

Art. 514.- Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resulta mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconforme con todo arreglo.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

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

Art. 519. – Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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 se pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Art. 521. - Si las partes no están con los hechos a 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 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.

Art. 522. - En esta audiencia las partes ofrecerán en su orden la prueba que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasando el periodo del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y se desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el periodo del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 523. – Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no este en posibilidad de obtenerlas directamente.

Una vez desahogadas las pruebas por las partes, sus defensores o las mismas partes alegar, tal como lo establecía el Art. 531, que a la letra dice: Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas.

Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederá de treinta minutos por cada parte y se harán contestar en el acta de audiencia.

Art. 532. – Formulándose los alegatos, el Presidente o auxilia a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor promover. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad a la recepción de alguna otra prueba.

Art. 533. – Tramitadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia del Presidente o auxiliar declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las 24 horas siguientes.

Con lo anterior, las autoridades laborales emitirán el laudo correspondiente y llegara a proceder.

Cabe señalar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugne la demanda, así como los medios de defensa que a su favor indicase, esto es que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado los de sus excepciones.¹⁹

¹⁹ Urbina, Alberto, Op. Pág. 240 a 249.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En el periodo presidencial del Lic. Don Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, por la primera Señora Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo y por la segunda el Señor Lic. Ramiro Lozano, interviniendo también el maestro Mario de la Cueva pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente por razones de orden social, político y económico no se concluyó con éxito que se preveía.

Fue hasta el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio.

Así las cosas en el año de 1968 se tenía ya concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los actores interesados, situación que obviamente ante las nuevas disposiciones incomodó a la clase patronal la que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los conceptos: intermediario, la prima de antigüedad vacacional y dominical, el aguinaldo, el salario doble, el día de descanso semanal, dos días más de descanso obligatorio, el 1º. de Enero y el 5 de Febrero, las becas y las indemnizaciones en caso de ajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales y las empresas de personal numeroso, no obstante que se incorporara a la presente Ley nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas, actores y músicos.

Se crea la Reglamentación del Fondo nacional de Vivienda (INFONAVIT), la capacitación y adiestramiento y las comisiones de seguridad e higiene.

Por otra parte consideraba inaceptable, por la clase patronal, la interrupción de la jornada de trabajo, como media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador queriendo que solo integraran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad.

No obstante todas las oposiciones a que se ha hecho mérito en el párrafo anterior, se creó en el proyecto de Ley que se turnó en el Congreso de la unión para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva "La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo", es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, de los patronos para anteponer la justicia que existe en las fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger los asuntos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta el final las condiciones de vida de los hombres cuyos cuerpos está constituida la civilización. " 20

En nuestra opinión la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien es cierto que resulta apegada a la idea del precepto constitucional que resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la genera, también lo es que en su aplicación se ha dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no de aplicación social y jurídica, como lo fue durante el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, los emplazamientos generales, hechos por los sindicatos en demanda de aumento salarial, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, emplazamientos que resultan improcedentes por infundados, ya que la propia ley prevé las circunstancias que reclamaban, y también prevé su solución adjetiva en el artículo 426 en relación con los artículos 298 y 419, fracción 1ra. De la propia Ley.

Así mismo como lo señala el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

²⁰ De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 61.



Por último y para abundar sobre el presente tema expondremos el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos individuales:

Art. 751 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. – Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica.

Art. 752. – El pleno o la Junta Especial, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo si no ocurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días a la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta se aumentará el término a que se refiere al párrafo anterior, a razón de un día por cada 100 kilómetros o fracción.

Art. 753. – La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, a su juicio sea propia

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de y proposición.

II Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.

IV El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, siempre que se demande el pago de salarios e indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o base para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

V En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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. Podrá adicionar su exposición de hecho con los que juzgue convenientes. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia si admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la adaptación del derecho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en términos del artículo siguiente.

VI Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

VII Si se pone reconvenición, se abrirá un período conciliatorio, terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Art. 754. – Si no ocurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducirlo en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 755. – El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para 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.

Art. 756. – Si ninguna de las partes concurre a audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Art. 758. – Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reproducida a un punto de derecho, al concluir la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el laudo.

Art. 759. – La junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto por el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Posteriormente la Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas y posteriormente para el desahogo de las mismas.

Art. 770. – Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Una vez transcurrido el término para la presentación de alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y formulará el dictamen.

Art. 771. – El presidente citará a una audiencia para la discusión y votación con los integrantes de la Junta, en la que a petición de cualquiera de sus miembros podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. Podrá también ordenar día y hora para el desahogo de las pruebas que no se llevaron a cabo por causa imputable al oferente: Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Art. 774 de la Ley Federal del Trabajo.*²¹

Cabe mencionar que el período de demanda y excepciones es cuando al contestarse la demanda se fija la litis, correspondiendo a las partes probar los hechos afirmados por cada uno.

²¹ Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., Edición Primera, México 1970, Pág. 338 a 350.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.3. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de Ley Federal del Trabajo que aplicaba además le reubicación y reforme de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancia la parte final del Art. 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. "El proyecto elevó en número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1, 010." ²²

Se reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

El 1º. De Mayo de 1980 entra en vigor la actual ley Federal del Trabajo, en la que se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho de Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho común como lo es la huelga, que es donde no se ejercita un Derecho de presión.

En esta Ley encontramos uno de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al revelar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe de

²² De buen L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, 1990. Pág. 136.

llevar y conservar como son el Contrato Individual de Trabajo, listas de raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades, así como as demás que marca la Ley.

No obstante de que la carga de la prueba era un elemento medular en cualquier proceso, en la actualidad corresponde a la parte patronal acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeña el trabajador.

El ofrecimiento de trabajo nace como una función conciliatoria consistente en que la parte patronal niega el despido alegado por el actor, y ofrece el trabajo en los mismos o mejores términos en que venía desempeñando sus servicios el trabajador para la patronal, y así dar por terminado con el conflicto regresando a laborar el trabajador a su empleo.

Cabe mencionar que al ofrecer el empleo al trabajador la parte patronal, en los mismos o mejores términos en que se desempeñaba el trabajador en su empleo, dicho ofrecimiento de trabajo tiene la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador, correspondiendo a éste acreditar la existencia del despido de que dice haber sido objeto, pero si la patronal ofrece el trabajo contravirtiendo los términos y condiciones en que se desempeñaba el trabajadores para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

Es de mencionar que mientras la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 las partes en un juicio deberian de acreditar los extremos planteados por cada una de ella, la Ley Federal del Trabajo de 1980 considera que es el patrón quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo en que se establecía en los anteriores códigos laborales, inclusive hasta los testigos presenciales de un despido que comúnmente ocurre en la fuente de trabajo, dichas personas que por laboral en esas fuentes de trabajo, pueden declarar a favor de la patronal por temor a perder su empleo, o alguna otra represalia.

A continuación se expondrá el procedimiento actual seguido ante las Juntas de Conciliación Arbitraje en los conflictos individuales:

Art. 871. – De la Ley Federal del Trabajo vigente. El procedimiento se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, ante la oficialía de Partes a la unidad receptora de la junta competente, lo cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

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

Art. 873. – En pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado, copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento del demandado por tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pedido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

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

Art. 874. – La falta de notificación de alguno o de todos los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de La Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 875. – La audiencia a que se refiere el artículo anterior 873 constará de tres etapas:

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

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

Art. 876. – La etapa se desarrollará en la forma siguiente:

I. – Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. – La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliación;

III. – Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo:

IV. – Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, se



suspenderá y fijará su reanudación dentro de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

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

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

Art. 877. – La Junta de Conciliación Arbitraje que reciba un expediente de la conciliación citará a la etapa de demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Art. 878. – La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

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

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

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

VII. – Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Art. 879. – La audiencia se llevará cabo, aún cuando no concurran las partes.

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

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

Art. 880. – La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las reglas siguientes:

I. –El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II. – Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacione con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, caso de que el actor necesite

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. – Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XI de este título;

IV. – Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 881. – Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 882. – Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará el laudo. ²³

De la Ley Federal del Trabajo de 1980 lo más importante desde nuestro punto de vista, es la imposición de la carga de la prueba al patrón, tal y como lo establecen los artículos 47 último párrafo, 784, en el Derecho del trabajo se rompen las concepciones de que el afirma debe probar, y la

²³ Climent, Juan B. *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Edición Séptima, México, 1993, Págs. 526 a 550.

tutela de la Ley hacia el trabajador no solo lleva al Derecho Procesal del Trabajo, cuando la Ley releva de la carga de la prueba al trabajador y exige al patrón que pruebe las condiciones de trabajo del obrero, esto tiene capital importancia, porque este elemento será el que determine, las cargas probatorias de las partes y los elementos de la litis.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3. CRITERIOS SOBRE SALIENTES DE TRATADISTAS MEXICANOS.

El presente tema del ofrecimiento de Trabajo no existen fuentes que hablen acerca del mismo y a lo largo de la presente investigación se encontró sólo un artículo escrito por el Magistrado César Esquinca Muñoz, quien nos habla sobre los antecedentes del Ofrecimiento de Trabajo remitiéndose desde la creación del Artículo 123 constitucional, en el que manifiesta que en el Derecho Mexicano surgió con un profundo contenido social en la Constitución de 1917.

El Proyecto presentado por Venustiano Carranza, al Congreso Constituyente de Querétaro, no tenía las disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores, pues sólo el artículo 5to. Del mismo ordenamiento, hacía referencia a que el contrato de trabajo únicamente obligaría a prestar el servicio por un periodo que no excediera a un año y podrá extenderse en ningún caso a la renuncia perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles, y fue hasta entonces que se discutió sobre dicho artículo concluyendo por dar a luz al Artículo 123 Constitucional en donde se consagran los derechos de los trabajadores.

En su texto original, la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional manifestaba, el patrón que despedía a un obrero sin acusa justificada o por haber ingresado a una asociación sindical o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente estará obligado el patrón de esta prestación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

malos tratos ya sean en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En el texto vigente de la fracción XXIII del ahora apartado " A " del artículo 123 Constitucional, establece la misma obligación del patrón, quien despide a un obrero sin causa justificada de cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario a elección del trabajador. A su vez el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, previene que éste podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnicé con el importe de tres meses de salario, en la inteligencia de que cualquiera que hubiere sido la acción intentada, si prospera el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que cumplimiento el laudo que ponga fin a la controversia.

Ahora bien, se está en presencia de acciones derivadas de un hecho que es el despido, en relación con la cual se debe establecer en el juicio laboral respectivo a quien corresponde la carga probatoria.

Por su parte el Magistrado César Esquinca Muñoa nos dice que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una antigua jurisprudencia publicada con el número 49 en la página 63 de la quinta parte del apéndice del Seminario Judicial de la Federación que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, repetida con el número 75 de la quinta parte del apéndice de 1988 segunda parte, y dicho seminario publicado en el año de 1975 con el número 76 en la página 71 de la quinta parte del apéndice de 1985 y con el número 630, en las páginas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

*1068 y 1069 del apéndice 1988 en donde se estableció lo siguiente: "Despido del trabajador. Carga de la Prueba. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de restricción del contrato de trabajo".*²⁴

Conforme a lo anterior, se puede sostener que en los juicios motivados por un despido tiene el trabajador a su favor la presunción de que es cierto determinado hecho, correspondiendo al patrón, la carga de la prueba de demostrar sus excepciones en los términos señalados en la anterior jurisprudencia, ya que es derivado en el sentido proteccionista del obrero y por lo difícil que resulta para un trabajador probar su despido.

Precisando lo anterior señalado, el trabajador despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le reinstale o indemnice con el importe de tres meses de salario, a su elección, en los casos en que se demanda esta última prestación, y como contrapartida a la situación creada por la jurisprudencia a la que antes se hizo mención, surge la figura de Ofrecimiento de Trabajo que tiene gran trascendencia para los efectos de un juicio.

Su origen lo encontramos también en la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que en la tesis compilada en el número 50, en la página 64 de la

²⁴ Revista Laboral, Año 1, número 6/marzo/1993. Director General C.P. Hugo Gosca Bretón, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. Págs. 42 y 43.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

quinta parte del apéndice al Semanario judicial de la Federación publicada en el año de 1975, consideró lo siguiente. Despido al Trabajador. Carga a la prueba. Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a éste mostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Según lo anterior, la primer condicionante para que opere el ofrecimiento del trabajo, es que el patrón debe negar el hecho del despido argumentado por el actor ya que si no lo hace, el ofrecimiento de trabajo será de mala fe ya que no puede considerarse que existía buena fe en quien primero despide a una persona y después le ofrece el trabajo por lo que su simple conducta procesal debe atenderse como la simple pretensión de revertir al demandante la carga de la prueba del despido.

Es importante señalar que para que opere la reversión de la carga de la prueba sobre el despido de un trabajador, es el dilucidar los términos y condiciones en que se ofrece, esto es, si se controvierten las condiciones de trabajo, como lo son el horario, salario, categoría y el lugar del trabajo, para que se revierta dicha carga probatoria, es indispensable que sean probadas en juicio por la parte patronal, de no ser así, no se revierte la carga probatoria y por consiguiente dicho ofrecimiento de trabajo sería de mala fe.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

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

" La figura jurídica del ofrecimiento de trabajo es propia y exclusiva del derecho de trabajo y se deriva de la litis planteada en un juicio laboral, en el cual el trabajador argumenta haber sido despedido y el patrón niega tal extremo, lo interesante aquí es dilucidar si el ofrecimiento de trabajo constituye o no una defensa y excepción o si como lo sostiene alguna parte de la doctrina, el ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción, pues es una manifestación por parte del patrón a efecto de que se continúe con la relación laboral, por lo que el ofrecimiento de trabajo tiene una naturaleza jurídica que es la de una fórmula conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido el patrón que niega ese hecho le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía, propiciando así la controversia por la vía de conciliación.¹

Por lo anterior es importante señalar que la Litis es la fijación de una controversia, es un juicio individual en materia laboral dicha fijación ocurre en la etapa de Demanda y Excepciones al darse contestación a la demanda inicial por parte de la demanda.

¹ Op. Cit. Revista Laboral, Año I No. 6, Marzo 1993, Pág. 46, 1989, Pág. 138.

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el acto en su demanda con el fin de aclarar su situación jurídica. ²⁶

"La Litis es una serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de la contradicción del litigio". ²⁷

En sí, la determinación de los puntos cuestionados se deducen de la contradicción que exista en el escrito de demanda y el escrito de contestación.

La contestación de la demanda establecida por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación del proceso jurídico procesal, iniciada por la demanda y en caso de que no se produzca dicha contestación de demanda, el mismo silencio del demandado debe tenerse como una contestación ficta salvo prueba en contrario como lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

La carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes al facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados y la aplicación del derecho invocado.

²⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México 1989, Pág. 138.

²⁷ Gómez Lara, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México 1989, Pág. 138.

La carga de la prueba, tiene como uno de los principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; este principio de desvanece en el proceso laboral mexicano, ya que opera en un sentido distinto en virtud de quien debe probar es quien dispone de los elementos probatorios que en este caso es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo. Por consiguiente no opera la reversión de la carga probatoria como se establece en el artículo 281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en los que se establece que la parte asumirá la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones; el que niega sólo será obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la pretensión legal que tenga en su favor el colitigante; cuando se desconozca la capacidad y cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

"No hay una igualdad en el proceso, sino un equilibrio procesal, de acuerdo con el principio de Radbruch, el ideólogo de la Constitución socialista de Weimar, quien considera que el derecho de trabajo como un derecho nivelador de desigualdades"²⁸ ya que en nuestros tiempos, existe una desigualdad práctica, esto es, en la realidad la desigualdad entre patrón y trabajador es más marcada en cuando al aspecto económico, es por ello que se habla en el proceso laboral.

²⁸ B. Climent B. Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Edición Primera, México, 1989, Pág. 33.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior se expone en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cuyo precepto exige de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

A través de la contestación de la demanda precisa los hechos o la opinión que él guardaba sobre lo mismo, en relación con la demanda, señalando cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega e indica los hechos o razones en que apoya su demanda.

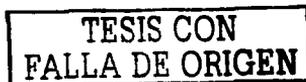
Como consecuencia de la contestación a la demanda. El demandado asume su posición en el juicio, esto es, oponiendo su excepciones y defensas y convirtiéndose en parte del juicio.

Las partes en el litigio deben de estimular el interés para actuar y desahogar las cargas procesales, colaborando así con el juzgador por lo que las partes deben de aportar elementos de convicción.

"La carga de la prueba no es un deber ni una obligación, es un interés cuyo desdeñamiento o inejercicio ocasiona no una sanción jurídica sino la pérdida de efectos jurídicos".²⁹

En el derecho laboral es el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo el que determina la obligación de probar en juicios individuales, siendo al patrón a quien corresponde dicha carga probatoria.

²⁹ Gómez Lara Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Edición Cuarta, México, 1984, Pág. 41.



Lo interesante para nuestro estudio es despejar algunas incógnitas, así, por ejemplo, podemos advertir que en el proceso laboral, la demanda comúnmente puede ser ampliada o cambiada con mayor libertad que en otras materias, lo anterior tiene trascendencia, pues el hecho de que exista libertad de modificar la demanda, nos lleva a un sistema de litis abierta, por la modificación de la demanda en caso de que el juzgador se basa para establecer las cargas procesales, motivo por el cual debe estudiarse el caso concreto a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el que establece que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se 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 a la ley tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, es decir, que todo juzgador en la fijación de la litis debe de tomar en cuenta 2 elementos: el primero de ello es el legal ya citado, y el segundo de ellos es el material, es decir, las pruebas que obren en autos y que se desprendan si se acreditó la procedencia de las acciones o en su caso de las defensas y excepciones opuestas.

También en la fijación de la litis el juzgador establece la carga de la prueba que consiste en poder obrar a riesgo propio para librarse de un perjuicio, sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, satisfaciéndose por interés propio y como consecuencia de dejar de obrar le reportaría una resolución adversa, lo anterior se ejemplifica mejor con el principio se ve flexionando en el derecho laboral pues el espíritu de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ley Federal del Trabajo no ve a las partes en su igualdad teórica sino en su igualdad real y práctica, asumiendo una función niveladora de desigualdades, estos principios que deberían ser observados por las autoridades cotidianamente son desatendidos, pues en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son pasados por alto y lesionando los intereses de los trabajadores, pues intencionalmente se establecen las cargas de la prueba al trabajador y se absuelve a las empresas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

*“ En las reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1980, se introdujo como principio básico el de la concertación del proceso en los juicios ordinarios, desahogándose en una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esas mismas etapas ”.*³⁰

Por la naturaleza del ofrecimiento de trabajo, necesariamente debe de hacerse en esa primera audiencia, lo importante aquí es el saber el cuál de esas etapas de esa primera audiencia es el momento procesal oportuno para realizar el ofrecimiento de trabajo, existen 3 tipos de opiniones con respecto a cuál es la etapa procesal oportuna para realizar el ofrecimiento de trabajo.

*“ La primera sostiene que el ofrecimiento de trabajo debe hacerlo el patrón en la etapa de conciliación por ser el momento de avenir a las partes a través de proposiciones justas que pongan fin a sus diferencias ”.*³¹

“ La segunda corriente de opinión considera que el momento procesal para hacer el ofrecimiento de trabajo loes la etapa de demanda y excepciones, por ser cuando el actor y el demandado concretan sus pretensiones, fijándose así la litis en el juicio.

³⁰ Op. Cit. Revista Laboral, Año 1, No. 6 Marzo 1993, Pág. 47.

³¹ Ibidem.

*La tercer corriente de opinión estima que el ofrecimiento del trabajo puede hacerse válidamente en cualquiera de las dos primeras etapas de la audiencia inicial, esto es, en la conciliación o en la de demanda y excepciones, ya que en ambas etapas se buscaría avenir a las partes en conflicto, y si el ofrecimiento de trabajo es en esencia una fórmula conciliatoria, resulta oportuno que se realice dicha proposición de regresar a laborar en dichas etapas.*³²

Finalmente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 19/90 estableciendo la jurisprudencia número 7/91 publicada en la página 58 volumen VII, mayo de 1997, de la octava época del Semanario Judicial de la Federación, estableció que el ofrecimiento de Trabajo, el momento procesal oportuno para realizarlo es la etapa de Demanda y Excepciones, ya que es en esta etapa en donde se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, esto es, el de revertir la carga de la prueba del despido del trabajador, además de que es en esta etapa en donde se fijan los puntos controvertido, se plantea la litis.

Si el ofrecimiento de trabajo es realizado en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, dicho ofrecimiento sería inoportuno y no tendría ningún efecto procesal, en cambio si el ofrecimiento es realizado por el patrón en la etapa de Conciliación, no tendrá de igual manera ningún efecto procesal, y para que surta los efectos legales correspondientes, dicho ofrecimiento se debe de ratificar forzosamente en la etapa de Demanda y Excepciones.

³² Op. Cit. Revista Laboral, Año 1, No. 6, Marzo 1993, Pág. 48 y 49.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe mencionar que según la Jurisprudencia, cuando el patrón ofrece el trabajo al trabajador en la etapa de Demanda y excepciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la obligación de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta o no, ya que no se establece este requisito por la ley, además de que partiendo del principio de buena fe en cualquier momento el trabajador, ante el ofrecimiento del patrón puede reanudar sus labores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.1. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA

El ofrecimiento de trabajo como ya se dijo con anterioridad tiene como base legal encontrar la conciliación entre las partes con la finalidad de que se continúe el vínculo laboral.

El procedimiento laboral inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, en donde el trabajador puede ejercer diversas acciones entre ellas la de ser indemnizado o reinstalado.

La ley establece dentro del proceso laboral una audiencia trifásica, esto es por que en ella se llevan acabo tres etapas del procedimiento laboral y que son la de conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo en esta audiencia en la que se fija la litis del conflicto laboral en que se actué.

Es el caso que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo la audiencia trifásica se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma y acto seguido se abrirá la etapa de conciliación la cual deberá desarrollarse en términos de lo dispuesto en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

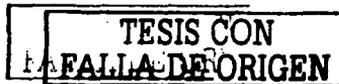
Cabe señalar que la etapa de conciliación tiene como precisamente su nombre lo dice una formula conciliatoria que trata que las partes en conflicto limen las dificultades y lleguen a un arreglo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Algunas autoridades tienen el criterio que el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en la etapa conciliatoria de la audiencia trifásica, considerando que es el momento oportuno ya que las partes son exhortadas para llegar a un arreglo en el conflicto laboral siguiendo en su caso los lineamientos establecidos en el artículo 876 de la Ley laboral, sin embargo si en esta etapa si fuera aceptado el que el actor se reincorporara a prestar sus servicios para la demandada, no existiría la seguridad jurídica necesaria para que el trabajador se reincorpore a prestar sus servicios para la patronal en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando ya que en la etapa conciliatoria no se ha fijado la litis y por lo tanto no se han señalado las condiciones laborales con las cuales se le ofrece el trabajo al actor.

El ofrecimiento de trabajo es por naturaleza conciliatorio, sin embargo el mismo en la etapa conciliatoria no otorga seguridad jurídica a ninguna de las partes, ya que si estos llegaran a un acuerdo para dar por terminado el conflicto que les aqueja y celebraran un convenio, el cual estaría aprobado por la junta responsable aun y cuando este se elevara a la categoría de Laudo, no existe ningún lineamiento en el que la autoridad responsable se pueda basar para regular la reincorporación del actor a su trabajo.

Por lo anterior es de considerarse que el ofrecimiento de trabajo hecho en la etapa conciliatoria es tan solo una propuesta de reincorporación del actor a su trabajo, pero sin compromiso alguno de las condiciones de trabajo en las cuales será reincorporado a prestar sus servicios.



3.2.2. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El momento procesal en donde se plantea la litis en un juicio laboral es la etapa de demanda y excepciones es por ello que se considera que el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en esta etapa del procedimiento, pues como ya se a dicho con anterioridad en ella la parte actora ratifica su escrito inicial de demanda y la patronal da contestación a la misma, hecho del cual se desprenden las contradicciones del litigio.

Es preciso señalar que la parte patronal al dar contestación a la demanda, excepcionándose con la negativa de la existencia del despido injustificado que narra el actor, podrá ofrecer al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando, lo cual lo podrá hacer tomando como base las condiciones de trabajo con las cuales da contestación a la demanda, fijando la litis en el juicio e integrando la relación del proceso jurídico procesal ya que los puntos cuestionados se deducen de la contradicción que exista entre el escrito inicial de demanda y el escrito de contestación a la misma.

El ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones tiene consecuencias jurídicas muy importantes ya que al fijarse la litis, la patronal podrá revertir la carga de la prueba del despido argumentado por el trabajador, pues al ofrecer el trabajo al actor se trata de demostrar no tan solo la inexistencia del supuesto despido, sino las condiciones de trabajo con las cuales el actor presto sus servicios con la demandada y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por ende la buena fe con la cual se conduce la patronal ante los ojos del juzgador, por lo que en su caso será el actor quien deberá de acreditar con las pruebas fehacientes la existencia del despido argumentado.

La etapa de demanda y excepciones es el momento procesal oportuno para ofrecer el trabajo al actor ya que en esta etapa el trabajador puede tener conocimiento amplio de cuales son las condiciones de trabajo con las que se le ofrece se reintegre a prestar sus servicios para la patronal, hecho con el cual no se deja en estado de indefinición a la parte actora pues estas condiciones de trabajo deben ser las mismas con las cuales se desempeña para la patronal y que de ninguna forma deberán de estar fuera de lo establecido por la Ley de la materia.

Finalmente la cuarta parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de acuerdo a la tesis jurisprudencial número 147, publicada en la pagina 146 de la compilación de 1917-1975, Quinta parte, estableció que no existe motivo lógico, ni jurídico, para limitar al periodo conciliatorio del procedimiento laboral el ofrecimiento de trabajo que pueden formular los patrones cuando se les demanda con motivo de un despido, habida cuenta de que precisamente el único momento procesal valido para tal ofrecimiento del trabajo, lo es la audiencia de demanda y excepciones, ya que es entonces donde queda fijada la litis.

Ello es así pues será hasta la fijación de la litis, cuando el órgano jurisdiccional estará en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba, pues tratándose de un ofrecimiento del patrón en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se niega el despido y se propone al trabajador admitirlo nuevamente, en las mismas condiciones en que venia laborando, se establece la presunción de buena fe a favor del patrón, que la tiene la oportunidad de manifestarse precisamente al contestar la demanda, esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, dando así la oportunidad al trabajador reclamante para asegurar de inmediato la continuación de la relación laboral, más los ingresos provenientes del salario.

Es importante señalar que no existe un procedimiento marcado por la ley, respecto de cómo se debe realizarse el ofrecimiento de trabajo, sin embargo existen jurisprudencia adecuada para regular el ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones, es por ello que una vez ratificada la demanda la patronal da contestación a la demanda, negando el despido y ofreciendo el trabajo al actor.

El ofrecimiento de trabajo debe contener las condiciones laborales con las que el actor prestaba sus servicios para la demandada, esto es categoría, salario y horario, así como domicilio en donde se prestara el servicio, lo anterioridad con la finalidad de que se continué el vinculo laboral en los mismos términos y condiciones en que el actor lo venia desempeñando para la patronal e incluso con los incremento o mejores que por ley o por contrato se den al puesto que desempeñe el actor. Lo anterior con la finalidad de que se establezca una protección al vinculo laboral que se reanudara con este ofrecimiento de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo cabe señalar que en la mayoría de los conflictos laborales se ofrece el trabajo al actor con el único ánimo de desvirtuar la existencia del supuesto despido injustificado que argumenta, revirtiéndose la carga de la prueba una vez que este sea aceptado.

Asimismo es importante saber que no basta con ofrecer al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, si no es importante que el ofrecimiento de trabajo se encuentre hecho bajo las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, esto es que el horario y salario con que se ofrece se encuentren en términos legales, que la categoría sea la misma con la que el actor se desempeña y no con alguna diversa de la cual el actor no tiene conocimiento o habilidad para realizarla, así como en el mismo domicilio o lugar de trabajo en donde presto sus servicios el actor hasta antes del conflicto laboral.

El actor si ha comparecido en la audiencia trifásica podrá después de tener conocimiento del ofrecimiento de trabajo propuesto por la patronal decidir si acepta o no reincorporarse a prestar sus servicios para la demandada, sin embargo también podrá solicitar a la responsable un termino para decidir si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo.

En el caso de que el actor no comparezca a la audiencia de demanda y excepciones la Junta responsable le otorgara un termino prudente para que manifieste si acepta o no el ofrecimiento de trabajo propuesto por la demandada, quedando notificado de este acuerdo por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conducto de su apoderado legal compareciente y en el caso de no manifestar nada al respecto y pasado el termino que le fue otorgado, se le tendrá por no aceptado este ofrecimiento de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3. EFECTOS JURIDICOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

El ofrecimiento de Trabajo, como se ha mencionado tiene una fórmula conciliatoria y el efecto que produce es de indole procesal en un conflicto individual de trabajo.

Al ofrecer el trabajo el patrón al trabajador, no se acepta el despido del que dice haber sido objeto el trabajador, lo único que se acepta es que al ofrecer al trabajador que regrese a laborar, no existió una separación, y que no es consecuencia de un despido.

" Visto lo anterior y para saber cuál es el efecto procesal juridico del ofrecimiento, es necesario saber el contenido de la Jurisprudencia número 66 de la Cuarta Sala de Justicia de la Nación, publicada en la página 76 de la compilación de 1975, conforme a lo cual el patrón niega el despido y ofrece al trabajador admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido. Aquí se encuentra claramente definido el efecto procesal del ofrecimiento de trabajo, que consiste en revertir al trabajador la carga de la prueba del despido " ³³

Para que surta este efecto es necesario saber si el ofrecimiento de trabajo se hizo de buena o mala fe, lo que lleva al examen de las condiciones de trabajo con las que se ofrece, esto es, el determinar si la controversia sobre las condiciones de trabajo fueron acreditadas por el patrón, o si no hay controversia por aceptar las que dice el actor en su demanda, o dicho ofrecimiento de trabajo fue realizado en mejores

³³ Op. Cit. Revista Laboral, Año I No. 6, Marzo 1993, Pág. 51.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

condiciones y términos favorables para el trabajador, lo que conlleva a un estudio con toda severidad para evitar la intención única de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido.

Por otro lado si se ofrece el trabajo, y el trabajador lo acepta, y se señala un día y hora determinada por la junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación, y al momento en que se reinstala físicamente al trabajador en su empleo, la parte patronal se niega a ello, dicho ofrecimiento de trabajo no revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, independientemente de las condiciones en que se hubiera efectuado, en virtud de que esa negativa demuestra que en realidad el patrón no desea continuar con el vínculo contractual y por consiguiente el ofrecimiento de trabajo es de mala fe.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4. CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA O MALA FE.

*“ Ante el efecto juridico que produce el ofrecimiento de trabajo, lo fundamental es analizar si se hizo de buena o mala fe y determinar si se revierte o no la carga probatoria ”*³⁴

Para dicha calificación es necesario que se analice el mismo en cuanto a la forma de realizarlo respecto a las condiciones de trabajo como son: el horario, salario, categoria y lugar de trabajo.

En cuanto a las condiciones en que se ofrece el empleo al trabajador, pueden realizarse en los mismos términos y condiciones apuntados por el trabajador en su demanda, en condiciones mejores que las por él indicadas o en condiciones que les sean desfavorables, siempre y cuando las condiciones convertidas por el patrón sean comprobadas para que se determine como de buena fe el ofrecimiento.

El ofrecimiento de Trabajo de las mismas condiciones, esto es, con el mismo horario, salario, categoria y lugar de prestación del servicio, se califica de buena fe, siempre y cuando esas condiciones estén dentro de los limites señalados por la Ley, por consiguiente, se revierte la carga de la prueba al trabajador y tendrá que comprobar el despido de que dice haber sido objeto.

³⁴ Revista Laboral. Año 1, No. 7 Abril 1933, Director General C.P. Gasca B. Gustavo, El ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento, Segunda Parte, Pág. 23.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

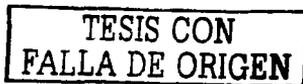
El ofrecimiento de Trabajo en mejores condiciones se da cuando el patrón convierte algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio a que antes se hizo referencia, señalando en lugar de las mencionadas, en este caso se debe de considerar que el Ofrecimiento de Trabajo es de buena fe, ya que aunque exista controversia, al trabajador se le ofrece el Trabajo en mejores condiciones como pueden ser in mejor salario o una jornada de trabajo más reducida.

En esta hipótesis el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones para los efectos del ofrecimiento de trabajo, ya que beneficia al trabajador y son indicativas de buena fe.

“ En algunos casos, el patrón deberá de probar las condiciones que haya controvertido, esto a efecto de resolver lo que proceda en cuanto a las prestaciones diversas de las que derivan del despido. Si la controversia se encuentra en condiciones como el salario y la jornada de trabajo, en casos en que se reclamen diferencias de salario u horas extras, si debe de probar el patrón lo que manifiesta en su contestación a la demanda, que se trate del trabajador, no para los efectos de la calificación, sino para dilucidar lo relativo a esas prestaciones que no derivan del despido. ”³⁵

Por ejemplo, si un trabajador dice haber laborado en un horario efectivo de trabajo contado de las ocho a las diecinueve horas, de lunes a sábado de cada semana, demandando tiempo extraordinario, y le ofrece el trabajo en un horario de las ocho a las dieciséis horas de Lunes a

³⁵ Op. Cit. Revista Laboral, Año 1, No. 7, Abril 1993, Pág. 24.

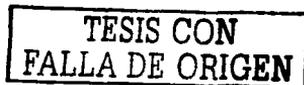


Viernes, hay buena fe en el tiempo extra si debe de probar la jornada de trabajo conforme a la fracción VII del Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo ocurre cuando un trabajador demanda el pago de diferencias salariales, afirmando que le pagaba uno inferior a determinada cantidad que tenía como salario, y si el demandado dice en su contestación que su salario del trabajador era el de la determinada cantidad que dice el trabajador era el de la determinada cantidad que dice el trabajador, conforme la fracción XII del Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo, lo tendrá que acreditar para no salir condenado.

En el caso de la categoría, si el ofrecimiento de trabajo es realizado al trabajador con una mejor categoría, el trabajador deberá de estar capacitado para desempeñar dicha categoría para que haya buena fe, ya que si no lo está, puede ser el ofrecimiento de mala fe, porque si no es capaz de realizar las funciones de la categoría en a cual le ofrecen el trabajo, puede ser despedido del mismo, desapareciendo así el aparente beneficio, por lo que la mejor categoría debe el trabajador de estar capacitado para desempeñarla, y en caso contrario, el patrón deberá de probar la categoría que dice el trabajador tenía a su servicio.

“ El ofrecimiento de Trabajo realizado en condiciones desfavorables al trabajador. Este caso se presenta cuando al hacer el Ofrecimiento el patrón controvierte alguna o algunas de las condiciones esenciales de la prestación del servicio, señalando en lugar de las indicadas por el trabajador otras que le son favorables ”. ³⁶

³⁶ Op. Cit. Revista Laboral, Año 1, No. 7 Abril 1993, Pág. 24.

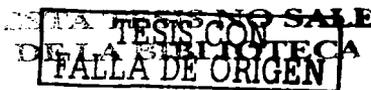


Por lo general la controversia se suscita en cuanto el horario, el salario o la categoría, y si controvierte estas condiciones y señala otras desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones, en cuanto a los hechos controvertidos, lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma para así dilucidar en cuanto a la buena fe o no del ofrecimiento, siempre y cuando esas condiciones que señala se encuentren dentro de los términos de la Ley.

"Si un trabajador señala en su demanda que percibía un salario mayor que el mínimo general, en caso de que el demandado controvierta ese hecho y afirme que el demandado controvierta ese hecho y afirme que el percibido era el mínimo general, si durante el curso del procedimiento acredita que efectivamente el salario del actor era el mínimo general, el ofrecimiento de trabajo, a pesar de la controversia por haberse probado el punto de objeción y estar dentro de los límites de la Ley debe considerarse como hecho de buena fe.

Lo mismo ocurre si el trabajador manifiesta en su demanda que laboraba en una jornada de las ocho a las quince horas de lunes a sábado de cada semana, contestando el patrón que ese horario corría de las ocho a las dieciséis horas, también de lunes a sábado, hecho que logra probar dentro de la escuela procesal pues al igual que en ejemplo anterior por ajustarse la jornada indicada y probada a los límites previstos en los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, el ofrecimiento resulta de buena fe.³⁷

³⁷ Op. Cit. Revista Laboral, Año 7, Abril 1993, Pág. 26.



En el caso de que la controversia verse sobre la categoría la solución es igual de manera que si el demandado prueba la que afirma en su contestación, a pesar de esa controversia el ofrecimiento tendrá que calificarse como hecho de buena fe.

Desde luego que si el demandado no prueba esas condiciones que controvierte y que son desfavorables al trabajador, el ofrecimiento tendrá que considerarse de mala fe y por ende no revertirá al actor la carga de la prueba del despido.

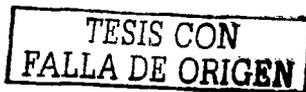
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.5. LA REINSTALACION Y SUS EFECTOS.

Cuando el trabajador ejercita la acción de reinstalación por despido injustificado, "lo que pretende el trabajador es seguir trabajando y en estas condiciones, si el patrón niega el despido y le propone que vuelva a laborar en los términos y condiciones en que lo hacía técnicamente, no pueden considerarse que se esté en presencia de la figura del ofrecimiento del trabajo, porque no se está proponiendo nada distinto de lo pretendido por el acto, sino que se está accediendo a su petición lo propuesto en la contestación aún cuando se haga referencia a un ofrecimiento de trabajo, en realidad lo que existe es un allanamiento tácito a lo pretendido por el reclamante."³⁸

Por lo tanto un allanamiento tácito a la pretensión del actor, no tiene por qué hacerse la calificación de ese llamado ofrecimiento del trabajo, dado que en forma alguna puede tener las consecuencias de reversión de la carga de prueba que son connaturales cuando se demanda el pago de indemnización por despido; esto es, si la acción ejercitada en la de reinstalación es el llamado ofrecimiento del trabajo no es sino un tácito allanamiento a la pretensión del actor pues no se le propone nada y la reinstalación próspera por el simple allanamiento tácito derivado del llamado ofrecimiento de trabajo, sin embargo no ocurre lo mismo con el pago de los salarios caídos, ya que para decidir al respecto debe establecerse a quién corresponde la carga de la prueba del hecho generador de la acción.

³⁸ Ibidem.



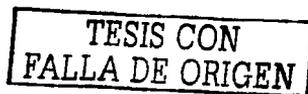
En efecto, si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación del actor pero se excepciona frente al despido haciendo valer abandono o cualquier otra causa de terminación de la relación de trabajo, le corresponde la carga de probar ese hecho y si no lo hace procede la condena al pago de salarios caídos.

Es importante señalar que el allanamiento tácito como consecuencia de la acción de reinstalación ejercitada por el actor, no significa que la patronal se allane a los hechos de la demanda, ni al supuesto despido que narra el actor, pues el ofrecimiento de trabajo se realiza sin implicar reconocimiento alguno de los hechos y acciones ejercitadas en su demanda por el actor.

*“ De todo lo expuesto se concluye que en estos casos técnicamente no puede hablarse de un ofrecimiento de trabajo, sino de un allanamiento tácito a la pretensión del actor de ser reinstalado con todas las consecuencias y particularidades que han quedado precisadas ”.*³⁹

Si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación propuesta por el actor, se le reinstalará en su empleo y en caso de que llegare a ser despedido nuevamente el trabajador, nos encontramos en presencia de un acto jurídico totalmente independiente al primer despido, teniendo el trabajador la facultad de ejercitar las acciones que estime convenientes.

³⁹ *Ibidem.*



CAPITULO CUARTO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

4.1. IMPORTANCIA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL.

La figura del Ofrecimiento de Trabajo es propia y exclusiva del Derecho del Trabajo y se deriva de la litis planteada en un juicio laboral en el cual el trabajador argumenta haber sido despedido de su trabajo y el patrón niega tal extremo.

El ofrecimiento de trabajo es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón, para que el trabajador se reincorpore a su trabajo ya que al sentirse este despedido de su empleo, tiene la facultad y derecho de ejercer una acción en contra del patrón.

Por lo anterior es conveniente reiterar que el ofrecimiento de trabajo debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, pues aun que en la etapa de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse de buena o mala fe, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón esta en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que de 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 esa etapa produzca el efecto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Cuando el patrón niega el despido argumentado por la parte actora en el juicio puede en la etapa de demanda y excepciones y a su libre arbitrio ofrecer que el trabajador se reincorpore a prestar sus servicios para la patronal, hecho para lo cual se deberá de hacer dicho ofrecimiento de trabajo en los mismos términos y condiciones en los que lo venia desempeñan hasta antes de la separación de su empleo.

En ese sentido el Ofrecimiento de trabajo supone el ejercicio de una acción, esto es dado, a que el trabajador se dice despedido de su empleo y ejercita su derecho de ser protegido por la ley.

Es conveniente señalar que cuando se ejercita la acción de Ofrecer al trabajador el empleo, en cierta forma el patrón plantea una defensa ante el supuesto despido argumentado por el trabajador, para lo cual se defiende negando la existencia del mismo ya que este se encuentra a su disposición pues incluso esta esperando por él.

Lo anterior en la realidad suena irrisorio pero en muchos de los casos la patronal pretende solucionar el conflicto laboral por esta vía y no por la económica, sin embargo es sabido que cuando una relación laboral se rompe es muy difícil que se vuelva a restablecer a su estado.

Con lo anterior cabe señalar que ofrecimiento de trabajo hecho en el proceso laboral surte diversos efectos de gran relevancia en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resultado de un juicio pues como se dijo con anterioridad el ofrecimiento de trabajo se da ante la negativa del patrón de haber despedido de su empleo al trabajador y le propone reincorporarse a prestar sus servicios en los términos y condiciones en que se fija la controversia, lo cual produce la imposición sobre una de las partes de acreditar un hecho.

Sin embargo es de señalar que el Ofrecimiento de Trabajo es de gran importancia en el derecho de laboral, ya que como en repetidas ocasiones se ha mencionado, el mismo contiene una formula conciliatoria la cual debería de estimular a las partes para dar por terminado el conflicto laboral, sin embargo no obstante a ello el Ofrecimiento de Trabajo, una vez planteada la litis conlleva a otros fines legales como lo es la valoración del mismo y la reversión de la carga de probar el despido argumentado por el actor.

Cabe mencionar que al no ofrecer la patronal el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando corre con el riesgo de enfrentarse con no poder revertir la carga probatoria y por lo tanto con la obligación de acreditar con todos los medios legales y humanos que no existió el despido argumentado por el actor.

Por lo anterior es relevante hacer un ofrecimiento de trabajo que contenga no tan solo el ánimo conciliatorio, si no también los elementos jurídicos necesarios para que el trabajador se encuentre amparado bajo términos y condiciones establecidos por la ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe mencionar que el ofrecimiento de Trabajo dentro del proceso laboral tiene repercusiones en el resultado de un juicio ya que depende de los términos en que es ofrecido, así como de los criterios que sostengan las autoridades emisoras dependerá la continuación o finalización del proceso laboral.

Con lo anterior es pertinente resaltar la gran importancia que tiene la figura del Ofrecimiento de Trabajo en el derecho laboral, ya que del mismo se puede desprender el resultado de un juicio, independientemente de que de él emanan diversas figuras jurídicas de gran relevancia en el proceso laboral y con los cuales queda fijada la litis e incluso el rumbo a seguir en el proceso en que se actúa.

Para demostrar la importancia que tiene en Ofrecimiento de Trabajo en los procedimientos laborales, daremos algunos ejemplos de los que se desprende la relevancia de esta figura en un Juicio laboral:

tenemos la Junta 8 Federal en el expediente 808/93, Alfonso Ramirez VS Crobater, S.A. de C.V., en el cual la litis se plantea de la siguiente forma: El trabajador demanda indemnización por despido injustificado y la empresa niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones supuestamente, pero controvirtió el horario y el actor acepta el trabajo, la empresa al momento de la reinstalación física, se niega a reponerlo en su empleo, condenando parcialmente pues omite condenar al pago de tiempo extra siendo de que no acreditó fehacientemente de las pruebas que ofrece, el horario que desempeñaba y que manifestó al dar contestación a la demanda, no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obstante ello la autoridad responsable, absuelve el pago de tiempo extra con la cual desatiende lo dispuesto por el artículo 764, fracc. VIII de la Ley Federal del Trabajo, duración de la jornada de trabajo y la Junta no fundamenta y motiva suficientemente su resolución con lo que causó un grave perjuicio al hoy actor y la autoridad debió condenar a el pago de tiempo extra ya que el trabajador aceptó el trabajo ofrecido por la parte demandada pero la misma se negó reinstalarlo.

Otro caso más es el seguido en la Junta 8 Federal bajo el rubro de Yolanda Reyes Peñasflor Vs. Industrias Textiles Decorama, S.A. de C.V. bajo el número de expediente 508/93, en donde la litis se plantea de la siguiente manera: La parte actora se queja de despido y la parte demandada niega tal extremo, ofrece el trabajo en los supuestos mismos términos y condiciones pero controvirtiendo la categoría, horario y salario, mismos que no probó y la junta quebrando lo dispuesto por el artículo 784 fracc. VIII y X, absuelve a la parte demandada, no obstante que en estricto derecho le correspondía la carga de la prueba, que es la atribución impuesta por la Ley para que el patrón proporcione los medio de prueba y confirme sus afirmaciones de hecho y de derecho y que en la especie tratándose del Proceso Laboral Mexicano opera en un sentido distinto al tradicional, es decir, que quien afirma está obligado a probar, en el derecho laboral no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios, para tal efecto y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo y las condiciones de trabajo y en este sentido lo precisa el artículo 784, cuando establece, la Junta eximirá de la carga de la prueba a el trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar a el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conocimiento de los hechos y para tal efecto, requerirá el patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En esta perspectiva, la autoridad laboral debió de condenar al pago de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por la parte actora y al no haberlo hecho así, violó en perjuicio de la parte actora la aplicación de la ley, además de que la actora no aceptó el trabajo que le propuso la parte demandada, hecho que por sí solo demuestra la mala fe del ofrecimiento de trabajo.

Un caso más es el que ejemplifica la materia de estudio del presente trabajo es el seguido en la Junta 13 Federal, con número de expediente 116/94, Jorge Hernandez Aquino VS Aceros C. H., S.A. de C.V., en el cual el actor se queja de despido, la parte demandada niega tal extremo ofreciendo el trabajo pero controvierte el salario y horario y de las pruebas que ofrece la parte demandada, no demuestra sus afirmaciones, pues los testigos que propone, son ineficaces para probar este extremo pues incurren en contradicciones y no reúnen los elementos de modo, tiempo, forma, lugar y ejecución de los hechos y así lo reconoce la autoridad responsable, no obstante ello le concede pleno valor probatorio, además de ello, la parte demandada controvierte el salario base y prestaciones, extremo que no prueba y además de ello, no valora adecuadamente las pruebas ofrecidas por la parte demandada controvierte el salario base y prestaciones, extremo que no prueba y además de ello, no valora adecuadamente las pruebas ofrecidas por la parte actora que éstas si demuestran plenamente sus afirmaciones como

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

son el horario, salario integrado y prestaciones, con lo cual el ofrecimiento de trabajo debió de considerarse como de mala fe y condenársele de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas por la parte actora. Los juicios citados sólo son una muestra de que las autoridades laborales en materia federal no se ciñen a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para la valoración, apreciación y calificación de los ofrecimientos de trabajo que les son puestos a su consideración, desconociendo los principios de la justicia laboral de que en materia social la autoridad no ve a las partes en su igualdad teórica sino las ve en su desigualdad práctica y en ese sentido asume una función niveladora de desigualdades tal y como la preceptúa el artículo 784 que establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba a el trabajador cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar a el conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, ello se traduce a su vez que el Derecho del Trabajo no tutela única y exclusivamente los derechos procesales del trabajo y esto queda patente en la siguiente fracción. En tratándose de la carga de la prueba opera en un sentido distinto al tradicional que le designaba Carnelutti: No tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo y las condiciones de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO COMO ACTO PROCESAL O FIGURA JURÍDICA EN EL DERECHO LABORAL.

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

Por lo anterior es importante dilucidar si el ofrecimiento de trabajo se trata de un acto procesal o una figura jurídica por lo que para ello es preciso señalar que los actos procesales son realizados para la constitución, conservación, desarrollo, modificación o definición de una relación procesal, sin embargo las realidades del proceso son los que nos muestran la existencia de los actos jurídicos.

Cabe mencionar que los actos procesales solo pueden ser realizados por los sujetos que intervienen en la relación jurídica procesal, por lo que una figura jurídica es el cuerpo legal de un acto procesal, entendiéndose para ello que el ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica, ya que de la misma se da origen a los actos procesales de las partes los cuales tienen lugar en el proceso.

Por lo anterior es importante señalar que el ofrecimiento de trabajo en el derecho laboral, debe ser considerado como una figura jurídica, desprendiéndose de ésta diversos actos jurídicos como lo son:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.- *Que se ejercite una acción por un trabajador en contra del patrón derivada de un despido.*

2.- *Que el patrón niegue dicho despido al dar contestación a la demanda y ofrezca al actor el trabajo.*

3.- *Que el ofrecimiento de trabajo sea hecho en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando.*

4.- *Que el actor acepte o no dicho ofrecimiento de trabajo.*

5.- *En caso de ser aceptado el Ofrecimiento de trabajo por el actor, se dará paso a la Reinstalación del mismo.*

6.- *Las consecuencias de dicho ofrecimiento de trabajo se dan en el resultado del juicio.*

Con lo anterior podemos percatarnos de la gran importancia de considerar al ofrecimiento de trabajo como una figura jurídica, ya que como pudimos darnos cuenta, esta contrae diversos actos jurídicos de gran relevancia en el proceso laboral los cuales pueden influir en gran medida en el resultado de un proceso.

Es importante señalar que inexplicablemente no existe un concepto legal de la figura jurídica Ofrecimiento de Trabajo, lo cual resulta muy incongruente dada la importancia en resultados, que tanto las partes en un juicio, como la autoridad responsable dan a esta figura en el proceso laboral, ya que del ofrecimiento que se le haga al actor a reincorporarse a laborar se dará paso a la creación de una serie de actos jurídicos que nos conducirán al resultado de un juicio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3.DIVERSOS CRITERIOS DE LOS TRATADISTAS MEXICANOS SOBRE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Como se ha dicho con anterioridad, no existen tratadistas que se hablen sobre la figura del Ofrecimiento de Trabajo, que es propia del Derecho de Trabajo Mexicano, ya que ningún otro país contempla dicha figura en el Derecho Laboral: al parecer esta modalidad de ofrecer el trabajo surgió como una fórmula conciliatoria de la praxis jurídica, virtud hecha del principio de estabilidad en el empleo que contempla nuestra legislación laboral.

Existe un artículo del cual es autor el Magistrado César Esquinca Muñoz, el cual nos da un panorama más amplio de lo que es el ofrecimiento de trabajo en nuestro Derecho Laboral, además de que para comprender sobre el Ofrecimiento de Trabajo, es necesario llevarlo a la práctica apoyado en el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en la jurisprudencia que es la única fuente que se debe de tomar en cuenta para comprender sobre el Ofrecimiento de Trabajo con los criterios nacidos por los altos tribunales laborales que más adelante trataremos de dar a conocer para un mejor entendimiento del presente tema.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.4. CRITERIOS QUE SUSTENTAN LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Los criterios que sustentan las juntas locales y federales de Conciliación y Arbitraje del país, respecto del ofrecimiento de trabajo, difieren substancialmente en cada una de las Juntas, pues aprecian y valoran el ofrecimiento de trabajo en forma distinta, sin embargo cabe destacar que en cada una de las entidades donde existen Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea locales y federales no difieren substancialmente de los criterios de las mismas.

Ahora bien es importante señalar que no existe una regulación estricta, relacionada con todo lo que conlleva hacer un Ofrecimiento de Trabajo en un juicio laboral, pues si bien es cierto existe jurisprudencia respecto a diversos actos jurídicos que emanan de esta figura jurídica, también lo es que no existe un patrón legal a seguir sobre este particular, lo anterior en virtud de que la Ley de la materia no contempla en ninguno de sus artículos a esta figura jurídica y menos a un el procedimiento que debe realizarse para hacer el ofrecimiento de trabajo y la reincorporación en su caso del actor a su empleo.

Ahora bien es oportuno mencionar que aun y cuando el Ofrecimiento de Trabajo no encuentra su sustento legal en la Ley, si lo hace en la jurisprudencia, es por ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del País adoptan diversos criterios pues en algunos casos no tan solo toman en cuenta la jurisprudencia, sino también el ambiente laboral que prevalece en su entidad, pues en algunos estados de la republica

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

toman a esta figura jurídica con una seriedad extrema, pues incluso el simple hecho de hacer el ofrecimiento de trabajo al actor, representar dar por terminado el conflicto laboral, independientemente de la acción que se ejercite y de las prestaciones que se reclame.

Es el caso que al hacer un estudio de los diversos criterios, que se sustentan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país, nos encontramos que en la mayoría de los estados de la república siguen un mismo criterio, el cual versa en los siguientes puntos:

1.- Que el demandado niegue el despido argumentado por el actor y le ofrezca el trabajo.

2.- Que el Ofrecimiento de trabajo se realice en la etapa de demanda y excepciones.

3.- Que el Ofrecimiento de trabajo hecho al actor se haga en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

4.- Que en caso de haber comparecido el actor a la audiencia trifásica manifieste de viva voz si acepta o no dicho Ofrecimiento de trabajo.

5.- Que en el caso de no haber comparecido el actor a la audiencia de Ley, se le dé un termino prudente para que manifieste si acepta o no dicho ofrecimiento de trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

6.- Que en el caso de que el actor tenga por aceptado el Ofrecimiento de trabajo, se señale día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación.

7.- Que independientemente de que el actor sea reinstalado a su trabajo, el juicio siga su curso legal, pero con la salvedad de que no se generaran salarios caídos dada la incorporación del actor a su empleo.

Ahora bien es el caso de que no en todas la Juntas de Conciliación y Arbitraje del País, siguen estos criterios ya que pudimos constatar que hay estados de la republica que siguen otras reglas respecto al procedimiento para realizar un Ofrecimiento de Trabajo en un juicio laboral, siendo estas Juntas las de León Guanajuato, Durango, San Luis Potosi y Zacatecas.

Con lo anterior es importante señalar los criterios que siguen estas autoridades y que son los siguientes:

Por lo que respecta a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en León, Guanajuato el Ofrecimiento de trabajo se formula en la etapa de demanda y excepciones sin embargo en esta audiencia se suspende el procedimiento hasta el momento de la reinstalación del actor, diligencia en donde la parte actora deberá de manifestar al actuario adscrito a la junta responsable cuáles son los términos y condiciones en los que lo estas reinstalando, incluyendo los objetos de trabajo que le sean proporcionados para el desempeño de sus funciones. Lo anterior con

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la finalidad de que se quede constancia de que el actor recibió de conformidad la reinstalación a su empleo y que se reincorpora en los mismos términos y condiciones en que le fue ofrecido el empleo.

Ahora bien una vez realizadas las manifestaciones del actor respecto a los términos en los que se reincorpora a su empleo, este debe manifestar en la misma acta de reinstalación que se desiste liza y llanamente de todas y cada una de las acción y prestaciones intentadas en su escrito inicial de demanda hecho para lo cual la responsable deberá mandar al archivo el expediente en que se actúa como asunto total y definitivamente concluido.

Es de señalar que en el caso de que el actor no compareciera a su reinstalación la Autoridad responsable le otorgara un termino prudente para que manifieste a la Junta el motivo de su incomparecencia y en caso de no hacer manifestación al respecto se le enviara el expediente laboral al archivo general por falta de interés jurídico.

Es de señalar que en esta entidad es muy rara la insistencia de nuevas demandas, resultado de una reinstalación por Ofrecimiento de Trabajo.

Asimismo por cuanto hace a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en San Luis Potosí, el Ofrecimiento de Trabajo se realiza desde la etapa de Conciliación en donde el apoderado de la parte demandada Ofrece al actor se reincorpore a su trabajo haciendo la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

manifestación de que se le ofrece al actor la REINSTALACIÓN INMEDIATA a sus labores en los mismos términos, condiciones, domicilio, puesto, salario y categoría en que se reincorporaría a su empleo, solicitando a la autoridad responsable se le requiera a la parte actora para que manifieste lo que a su interés convenga, por lo que de aceptar el actor el Ofrecimiento de trabajo, la Junta responsable deberá de señalar día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación del actor, sin embargo en el caso de no ser aceptado por el actor dicho ofrecimiento de trabajo se deberá de continuar con el procedimiento.

Ahora bien cuando el ofrecimiento de trabajo es aceptado por el actor en la etapa de demanda y excepciones la Junta responsable deberá de cerrar dicha etapa, teniendo por admitidas las manifestaciones de las partes, y señalando día y hora para la Reinstalación del actor, sin embargo en la misma audiencia se deberá de pasar a la etapa de demanda y excepciones en donde las partes manifiestan que en virtud de que el actor acepto el trabajo en la etapa de conciliación, el procedimiento ya no tiene materia por lo que solicita se dé por concluido y se archive el expediente.

Por lo que respecta a la diligencia de Reinstalación no hay ningún tramite especial para su desarrollo, sin embargo una vez reinstalado el actor se le solicita a la demandada se le dé a firmar su contrato de trabajo, en presencia del actuario para que el mismo asiente en acta este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

evento. Asimismo una vez reinstalado el actor a su empleo la junta ordena el archivo definitivo del expediente.

En las Juntas que tramitan los asuntos de trabajo, del estado de Zacatecas, tienen el criterio de que el ofrecimiento de trabajo se realiza en la etapa de demanda y excepciones, sin embargo si se encuentra la actora compareciendo personalmente en esa audiencia deberá de contestar si acepta o no el Ofrecimiento de Trabajo hecho por la demandada, por lo que en caso de ser afirmativo, la responsable señala día y hora para la celebración de la diligencia de Reinstalación y ya no pasa el proceso a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas pues, se acuerda que una vez reincorporado el actor a su trabajo se archivara el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Esta autoridad no toma en cuenta si el Ofrecimiento de Trabajo esta o no hecho, en los mismos términos y condiciones con los que el actor dice había prestado sus servicios con la demandada, pues solo valora si este es aceptado por el actor y con ello tiene por solucionado el conflicto laboral.

También es de señalar que al momento de la diligencia de Reinstalación el actor se le requiere a la demandada, se le cubran al actor las prestaciones que hubieran sido generadas hasta antes de su reincorporación al trabajo, esto es salarios devengados, vacaciones y prima vacacional no pagadas y cualquier otro adeudo contraído con el actor.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Ahora bien si una vez reinstalado el actor a su trabajo se dice o es separado de nueva cuenta de su empleo tiene la posibilidad de ir de nueva cuenta ante las autoridades del trabajo a comunicar su nuevo despido y la autoridad responsable turnara a un Inspector del Trabajo para que asociado con el actor se dirijan al domicilio de la demandada a levantar una acta de despido o bien la reinstalación del actor a su empleo.

Es pertinente señalar que independientemente de los criterios que sostengan las autoridades laborales del país, es conveniente indicar que la reinsistencia en volver a demandar por un actor, una vez que ha sido reinstalado, es poco frecuente en los estados del interior de la republica, sin embargo por lo que respecta al Distrito Federal y el Estado de México es repetitivo el hecho que el mismo actor, que se le ha reinstalado, demande en cada ocasión en que se le Ofrezca el trabajo y se le reincorpore a su empleo, argumentando un nuevo despido.

También vale la pena comentar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México han adoptado el criterio de que cuando la parte demandada hace un Ofrecimiento de Trabajo al actor este debe contener no tan solo el domicilio de reinstalación, horario, salario y categoría con el que se esta ofreciendo si no también, actividades a desempeñar, desglose de instrumentos de trabajo que le serán entregados al actor para el desempeño de sus funciones, puntualizar el horario de comidas o descansos, área o departamento exacto de trabajo, compromiso de la parte demandada de entregarle al actor al momento de la diligencia de reinstalación su contrato individual de trabajo y registro de alta ante el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IMSS, entre otras cosas. Condiciones de trabajo que en caso de que la demandada no incluya al formular su Ofrecimiento de Trabajo darán la pauta para probar que el mismo no fue hecho de buena fe, pues se argumenta que el actor al no saber todas las condiciones de trabajo con las que se le ofrece se reincorpore a laboral se encuentra en estado de indefinición al no saber con exactitud si serán los mismos términos y condiciones en los que prestaba sus servicios.

Por lo anterior es pertinente señalar que los criterios que sustentan las juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje del D. F., cabe destacar que no difieren substancialmente de los criterios de las demás juntas del País, no sin tristeza debemos de reconocer que ambas autoridades desatienden los criterios que para la valoración de las pruebas y el ofrecimiento de trabajo dispone la Ley Federal del Trabajo y ello se dispone en los siguientes casos:

En la junta 2 Bis de la local de Conciliación y Arbitraje del D.F. juicio seguido bajo el número de expediente 760/93, Ascencio Cuin Rogelio Vs. Impulsora de Blancos Marsen, S.A. de C.V., en el que el trabajador se queja de despido injustificado, la empresa demandada niega tal extremo y le ofrece el trabajo en los mismo términos y condiciones contravirtiendo el horario, otorgándole al responsable pleno valor probatorio a las pruebas que ofreció la parte demandada haya acreditado fehacientemente el horario de labores del actor, rompiendo así los esquemas propuestos por la Ley y la Doctrina sobre la valoración de la prueba. Otro caso es el seguido en la Junta 2 Bis de la Local de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje del D.F., en el expediente 159/95, Galicia Sánchez Silvia Vs. Bordada Aries, S.A. de C.V., en el que el actor argumenta despido injustificado y el patrón niega ese extremo y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones controvirtiendo el salario y la jornada de trabajo, en el presente la responsable al igual que en el anterior caso viola en perjuicio del actor lo establecido por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo ya que le otorga valor probatorio a las pruebas de la empresa demandada, siendo de que con las mismas no acredita las controversias por lo que al no probar dichas condiciones no revierte al trabajador la carga de la prueba.

Enseguida haremos mención de un caso seguido ante la Junta Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. en el expediente 7321/91, Amilcar Rebollar Alva Vs. Operadora Dopimex, S.A. de C.V., y otras, en el presente, la parte actora se queja de despido y la parte demandada le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo hacía , pero con la salvedad de que a dicha persona se le cubría una determinada cantidad por honorarios , a los que se les descontaba el impuesto fiscal correspondiente y se lo ofrece con inscribirlo al IMSS, INFONAVIT y demás Instituciones, pagándoles las prestaciones a que llegare a tener derecho, hecho que logra acreditar la parte demandada y por tal motivo, la responsable determina que el ofrecimiento de trabajo fue de buena fe, no obstante lo anterior, el Tribunal Colegiado al interponerse el juicio de amparo respectivo por la parte actora determinó que fue de mala fe, ya que el salario con que la empresa le ofrece el trabajo se le tiene que realizar a éste los descuentos de Ley y que la empresa demandada fue

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

omisa al ofrecer el trabajo y en si los descuentos legales realizado por la empresa al salario del actor quedaba una cantidad inferior a lo que en realidad ganaba por los honorarios recibidos motivo por el cual se considera el ofrecimiento de trabajo de mala fe.

En estos casos se hace la mención de que es a la autoridad de amparo a la que se tiene que recurrir ya que tanto las Juntas Locales y Federales olvidan los alcances de la Ley en cuanto a ofrecimiento de trabajo y de la carga probatoria que establece el articulo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.5 LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Para un mejor entendimiento del tema en comento, mencionaremos el concepto de Jurisprudencia, que proviene del término Latín Juris Prudentia, que proviene del Jus y Prudentia y significa prudencia de lo jusco, así Ulpiano la define como la ciencia de lo justo e injusto, definición que para la autoridad resulta inútil en virtud de que los romanos confundían a la moral con el derecho.

" En el caso de México, la Jurisprudencia es la interpretación de la Ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. " ⁴⁰

" Actualmente la Jurisprudencia tiene dos sentidos: la primera se utiliza con sinónimos de la ciencia del derecho o teoría del orden positivo; la segunda está constituida por el conjunto de principios y doctrinas contenidos en las decisiones de los tribunales ". ⁴¹

Ahora bien, existen varias clases de Jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de Jurisprudencia del Pleno.

⁴⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A. México 1992, Pág. 1892.

⁴¹ García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho Editorial Porrúa, S.A., Edición Trigésima Sexta, México, 1984 Pág. 68.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Las resoluciones de las Salas establecen Jurisprudencia si, además de satisfacer el requisito de la reiteración de un sentido sin interrupción por alguna en contrario, son aprobadas por cuatro ministros.

Las de los Tribunales Colegiados de Circuito, con iguales requisitos, pero que sean aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integren cada uno de ellos,

Por otro lado, otra forma de que se cree Jurisprudencia es por la Contradicción de Tesis, esto es, cuando las Salas de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, por lo que la resolución dictada por el Pleno de dicho Tribunal, será jurisprudencia firme.

Existen dos tipos de Jurisprudencia, la jurisprudencia Integradora e Interpretatoria que consiste en desentrañar el sentido del presente jurídico para así saber su alcance y sentido que el legislador le dio al momento de crearlo, por ejemplo: La Jurisprudencia define al Salario integrado de conformidad por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico aún cuando no exista convenio expreso al respecto.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El otro tipo de Jurisprudencia es la Integradora que es aquélla que tiende a formar la laguna de la Ley, es decir, aquélla que tiende a formar la laguna de la Ley, es decir, aquella que resuelve casos no previstos por la ley, por ejemplo: La jurisprudencia que habla sobre el ofrecimiento de trabajo que se califica de buena fe sin que el patrón niegue el despido y ofrezca al trabajador que regrese a laborar en una jornada más reducida a la que dice el mismo, esto siempre y cuando se realice dentro de los parámetros de la ley, debe considerarse de buena fe, ya que existe un beneficio para el trabajador al regresar a laborar en una jornada menor, es por lo cual el patrón para el ofrecimiento de trabajo no es necesario que acredite dicha ornada propuesta.

El artículo 192 de la Ley de Amparo, establece que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia, es obligatoria, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas si es la decretada por el Pleno y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito; Tribunales Militares; Tribunales Administrativos y del Trabajo, Federales y Locales.

En cuanto a la Jurisprudencia que establecen cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito, es obligatoria para los Tribunales Unitarios; Juzgados de Distrito; Tribunales Militares y Judiciales del Fuero Común, de los Estados y del Distrito Federal: y Tribunales administrativos y de Trabajo, locales y Federales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Existen criterios jurisprudenciales y de tesis, la diferencia que existe entre éstos es que la Jurisprudencia es de Observancia Obligatoria, mientras que la Tesis que es una resolución, guía el criterio del juzgador a efecto de dar un mejor panorama de un criterio en particular aplicado a un caso concreto.

Además de lo anterior, existen criterios doctrinales que enriquecen los criterios, respecto de la Jurisprudencia, por ejemplo, la opinión que da Baltazar Cavazos Flores, que dice, " Por Jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, que en esta forma representan un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho. " ⁴²

De lo anterior, lo más importante resulta ser que la Jurisprudencia no es sólo un medio técnico de interpretación de la Ley y la intención de los legisladores, sino y quizá lo más importante, es que mediante la Jurisprudencia se crea o elabora el derecho adecuándolo a los constantes cambio sociales que se dan en la sociedad, sin necesidad de ser reformada la ley o la Constitución, pues ello supone un proceso largo que no siempre pueden esperar las partes que solicitan la impartición de justicia en una forma pronta y expedita.

Por lo anterior cabe recordar que la Figura legal del Ofrecimiento del Trabajo no se encuentra contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la jurisprudencia si la ha tomado en cuenta y es la

⁴² Cavazos Flores, Baltazar, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, T.L.C. Editorial Trillas, S.A. de C.V., Primera Edición, México, 1993, Pág. 42.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

misma quien rige todos los aspectos legales de esta figura, por lo que a continuación citaremos algunas de las jurisprudencias más relevantes para nosotros y de donde se desprende el procedimiento a seguir de cómo se debe formular el Ofrecimiento de trabajo en un procedimiento laboral.

ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO SON LOS MISMOS ACTOS PROCESALES. *El allanamiento, conforme a la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra; 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, allanarse es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su colitigante. Por su parte, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercite el demandante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifiesta que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desarrollando dentro de los límites que establece la ley o en mejores condiciones en que lo prestaba, para que la relación laboral se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.*

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2773/86. Rogelio García Reyes. 30 de septiembre de 1987. Mayoría de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Méndia. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 69

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 63, página 19, tesis por contradicción 4a./J.11/93.

ALLANAMIENTO A LA DEMANDA LABORAL. NO DEBE CONFUNDIRSE CON EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO. El allanamiento a la reinstalación por la reo puede tener lugar en cualquier estadio procesal del juicio laboral, no debiéndose confundir ese allanamiento con el ofrecimiento del trabajo, que se hace cuando se controvierte el despido injustificado, con el objeto de revertir la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 220/82. Luis Rodriguez Rios. 15 de enero de 1985.

Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 193-198 Sexta Parte

Página: 24

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Tesis de Jurisprudencia 11/92. 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.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 304

Página: 199

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*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.

Octava Época:

Contradicción de tesis 44/91. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 304

Página: 199

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

NOTA:

Tesis 4a./J.11/93, Gaceta número 63, pág. 19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Marzo, pág. 75.

Primeramente es importante señalar que el ofrecimiento de trabajo de ninguna forma es un allanamiento a la acción principal de reinstalación, ya que como se dijo con anterioridad, se trata de dos propuestas jurídicas distintas, pues por una parte la Reinstalación como acción principal es el derecho que ejercita el actor con motivo de un despido injustificado y la reinstalación del trabajador como consecuencia de la aceptación del ofrecimiento de trabajo es el vínculo por el cual las partes concilian el conflicto laboral sin que esto que esto implique que se está accediendo a la petición del actor.

Las siguientes jurisprudencias nos hacen mención de cual es el momento oportuno para realizar el Ofrecimiento de Trabajo en un proceso laboral.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO. *Es en la audiencia de demanda y excepciones cuando con oportunidad procesal debe hacerse el ofrecimiento del trabajo del patrón al trabajador que alegue despido, por ser cuando queda fijada la litis y se está en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 56/87. Donaciano López Marroquin. 27 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Victor Ceja Villaseñor. Secretario: J. Raúl Correa Maldonado.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 232

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE HACERSE. *Cuando el patrón controvierte los hechos de la demanda negando el despido injustificado, el momento oportuno para ofrecer la reinstalación al trabajador no es durante la etapa de conciliación, sino en la demanda y excepciones, porque en esta fase procesal del juicio es en la que se fija la litis y el órgano laboral está en condiciones de establecer a qué parte corresponde la carga de la prueba.*

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

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

Séptima Época

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Sexta Parte

Página: 575

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, pagina 35, tesis por contradicción 4a./J.7/91.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. OPORTUNIDAD PARA HACERLO. *La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, ya que en dicha etapa es cuando la demandada tiene oportunidad de referirse a las acciones ejercitadas y no en la etapa de conciliación, en la que la Junta pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 927/83. Garlock de México, S.A. 8 de febrero de 1984.

Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 181-186 Sexta Parte

Página: 69

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, página 35, tesis por contradicción 4a./J.7/91.

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 109-114 Quinta Parte

Página: 21

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON. MOMENTO LEGALMENTE OPORTUNO PARA HACERLO EN TERMINOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *La Junta no viola los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no reinvertir la carga de la prueba del despido injustificado al trabajador, a pesar de que el ofrecimiento del trabajo se haga por la parte demandada en la audiencia de demanda y excepciones, si es en donde comparece por primera vez en juicio, aun cuando sea cierto esto último, si de las constancias respectivas aparece que también pudo haber ocurrido a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas celebrada ante la Junta Municipal Permanente de Conciliación y no lo hizo aun cuando fue oportuna y legalmente notificada. Luego, si el juicio laboral se inició ante esta última autoridad, en términos de lo dispuesto por el artículo 748 de la ley de la materia, era en esa audiencia de conciliación en la que la parte demandada debió ocurrir a hacer el ofrecimiento del trabajo al actor, en las mismas condiciones que lo desempeñaba, para de esta manera lograr un avenimiento o arreglo, de conformidad con la fracción III del invocado precepto legal, en relación con la fracción I del artículo 753, precisamente por ser la etapa procesal conciliatoria por excelencia. Al no haber avenimiento entre las partes, por la inasistencia de la demandada, y decretar la Junta Municipal del conocimiento la remisión del expediente a*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la Local de Conciliación y Arbitraje, en ese momento concluyó la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la Junta Especial a quien le fuere turnado aquél abrió el periodo de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del artículo 757 de la ley en consulta, es indiscutible que si en esta audiencia la empresa ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento resulta inoperante, por extemporáneo, para reinvertir la carga de la prueba por despido injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Séptima Época, Sexta Parte:

Volumen 48, página 37. Amparo directo 307/72. Lucio Gallegos Garcia. 20 de abril de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo.

Volumen 52, página 23. Amparo directo 1216/72. Bufete Industrial Construcciones, S.A. de C.V. 11 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Volumen 52, página 23. Amparo directo 2/73. Teodoro Sánchez del Ángel. 26 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor G.

Volumen 54, página 77. Amparo directo 342/73. Talleres Veracruz Construcciones Mecánicas S.A. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Volumen 55, página 37. Amparo directo 440/73. Macario y Amado Cruz Martínez. 19 de julio de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PUEDE ACEPTARSE EN CUALQUIER ETAPA DEL JUICIO, HASTA ANTES DE QUE SE CIERRE LA INSTRUCCIÓN. Carece de sustento jurídico lo determinado por la Junta responsable en el sentido de que era improcedente la aceptación del trabajo que realizó el actor con posterioridad a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, por no ser el momento procesal oportuno, porque si bien es cierto que jurisprudencialmente se ha establecido que en dicha fase es cuando se debe ofrecer el trabajo, ello no implica necesariamente que el trabajador tenga que aceptar o rechazar dicho ofrecimiento en la misma, pues no existe precepto legal ni criterio jurisprudencial que así lo determine, por lo que el ofrecimiento de trabajo se puede aceptar por el trabajador en cualquier etapa del juicio, mientras no se declare cerrada la instrucción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 763/98. Gabriel Pérez Aguirre. 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Enero de 1999

Tesis: VII.2o.A.T.16 L

Página: 877

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE EN LA FASE CONCILIATORIA O EN LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. El ofrecimiento de reinstalación puede hacerse indistintamente en la etapa conciliatoria y en la de demanda y excepciones, ya que en la primera se estima que es un medio para llegar a un arreglo sin necesidad de acudir al arbitraje; y en la segunda, para fijar la litis y determinar a quién le corresponde la carga de la prueba. De ahí que sea inexacto que el ofrecimiento de reinstalación sólo pueda hacerse en la fase conciliatoria.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 357/88. José Luis Alba Ramos. 27 de septiembre de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta.

Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Página: 367

Volúmenes 205-216, Sexta Parte, página 174 (2 tesis).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Volúmenes 205-216, Sexta Parte, página 576.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, pág. 35, tesis por contradicción 4a./J.7/91.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. *El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2a. parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Octava Época:

Contradicción de tesis 19/90. Entre las sustentadas por 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. Cinco votos.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 298

Página: 195

NOTA:

Tesis 4a./J.7/91, Gaceta número 41, pág. 35; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo, pág. 58.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 304

Página: 199

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO CONSTITUYE UNA EXCEPCION.

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir las acciones ejercitadas por los actores, sino que es una manifestación que hace la demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe; igual criterio resulta aplicable respecto de las afirmaciones en relación a que los trabajadores laboraron por última vez en fecha determinada, pues tales aseveraciones tampoco implican la proposición de una excepción, sino sólo constituyen simples manifestaciones que se encuentran íntimamente ligadas tanto con el ofrecimiento del trabajo como con la negativa del despido y esto es así, pues en caso contrario se llegaría al extremo de considerar como excepción cualquier expresión emitida por el demandado, aun cuando no tendiera a destruir las acciones propuestas y, por ende, opera la reversión de la carga de la prueba.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

*Amparo directo 90/89. La Fama Textil, Sociedad Anónima. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.
Octava Época*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Julio de 1994

Página: 687

Con lo anterior podemos darnos cuenta que el Ofrecimiento del Trabajo es toda una institución en el derecho laboral y que a pesar de que la jurisprudencia a realizado un trabajo de importante para establecer las bases del Ofrecimiento del Trabajo, es muy importante que la Ley la contemple en su articulado como una de las figuras jurídicas con gran relevancia en los procesos laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.6. PROPUESTA PARA LA VALORACIÓN DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO COMO FIGURA JURÍDICA EN EL DERECHO LABORAL.

Antes de entrar en materia propiamente sobre nuestra propuesta, creemos oportuno mencionar algunos conceptos que tienen íntima relación, con nuestro tema objeto de estudio, en primer término cabe destacar que no existe en la Ley Federal del Trabajo un concepto de Ofrecimiento de Trabajo, lo que provoca vicios en la valoración y apreciación del Ofrecimiento del Trabajo, ello ha sido cubierto parcialmente por las resoluciones de amparo, pero siguen subsistiendo lagunas, lo que es urgente solucionar, pues el actual sistema resulta injusto para los trabajadores, en un principio de técnica legislativa, al que un texto elaborado por los legisladores o las resoluciones de los tribunales no debe ser ejemplificativo, pues los ejemplos son particulares y abstractos, impersonales, por ello, resulta necesario que se dé un concepto de ofrecimiento de Trabajo, los elementos que componen el mismo, para dar seguridad jurídica a los trabajadores y patrones, pues con el actual proceder de las autoridades, se deja al arbitrio de cada presidente el apreciar el Ofrecimiento de Trabajo de buena o mala fe, lo cual provoca un caos ante la diversidad de opiniones que existen respecto del mismo.

Siguiendo con nuestra expresión; recordaremos algunos conceptos que hay que precisar adecuadamente para evitar confusiones, en término primero. – La acción, es la instancia impulsora de la actividad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*jurisdiccional pues se solicita que actúe para resolver sobre la petición y la Pretensión, es el derecho material contenido en la acción.- Derecho subjetivo Material.- O sea las pretensiones que se reclaman, la pretensión tiene como "la exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio."*⁴³

*Carnelutti, nos dice, que el corazón del proceso es la prueba, cabe agregar que la carga es el motor de la prueba. La prueba proviene del latín Probo, bueno, honesto y probandum, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe. "En sentido estricto, la prueba es la obtención del cersioramiento del juez acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes."*⁴⁴

Y el mismo autor define la carga, como el imperativo de obrar por el propio interés; su cumplimiento no reporta sanción, sino únicamente el riesgo de perder el pleito. A diferencia de la obligación que consiste en el deber de actuar en interés ajeno y el no cumplir le reporta una sanción.

" La carga de la Prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente, opera en un sentido distinto al que le asignaba Carnelutti,

⁴³ Climent Beltrán, J., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Edición Primera, México, 1989, Pág. 33 a 35.

⁴⁴ Op. Cit. *Diccionario Jurídico Mexicano*, P-Z Pág. 2632.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo”⁴⁵

Agregaríamos nosotros que en dichos documentos se encuentran detallados pormenorizados las condiciones de trabajo, categoría, salario, horario y lugar de trabajo.

Un concepto más de la carga de la prueba Onus-Probandi, que es la atribución impuesta por la Ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho y de derecho.

Un concepto que cobra capital importancia, es el de Buena Fe. “ La noción de buena fe en el ámbito del derecho se presenta no solo como un postulado moral incorporado al ordenamiento jurídico, como un principio general del derecho subsidiario, una guía del intérprete en su labor doctrinal y jurisprudencial: una norma de conducta rectora en el ejercicio de los derechos subjetivos y el cumplimiento de obligaciones; un deber jurídico; una convicción razonable fundada de que nuestra conducta no causamos daño a otro. ”⁴⁶

⁴⁵ Op. Cit. Climent Beltrán, J., Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 35.

⁴⁶ Op. Cit. Diccionario Jurídico Mexicano, A-CH, Pág. 362.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe señalar que el Ofrecimiento de Trabajo en el derecho Laboral tiene gran relevancia, pues del mismo puede depender el curso o resultado de un juicio, sin embargo como fue planteado con anterioridad en la Ley laboral no existe ningún concepto o reglamentación sobre este particular, lo que provoca la generación de diversos criterios para su aplicabilidad sin embargo desgraciadamente también causa mucha confusión en la misma aplicación de esta figura jurídica.

Ahora bien es importante señalar que en cuanto a lo que se refiere a violaciones de las leyes que rigen el procedimiento laboral, la Ley Federal del Trabajo efectúa una de ellas, pues no contiene disposición alguna que regule la figura del ofrecimiento de trabajo y, por el contrario, ésta deriva de la jurisprudencia por lo que es relevante señalar que por lo que es importante señalar que a pesar de que esta figura jurídica en la actualidad no es considerada como tal en el derecho laboral, esta en la practica tiene gran relevancia en los procesos del trabajo y representa toda una institución en este ámbito del derecho pues provoca la reunión de diversas figuras jurídicas que son las generadoras del resultado de un juicio.

Por lo anterior es necesario la regulación de la Figura jurídica del Ofrecimiento del Trabajo en el derecho Laboral, incluyendo un sustento legal en la Ley Federal del Trabajo con el cual se puedan unificar los diversos criterios que existen sobre el particular.

En la Ley Federal del Trabajo existe una regulación respecto al procedimiento laboral, reglamentando todos los pasos a seguir en las diversas etapas del proceso, sin embargo dentro de esta reglamentación no

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

se encuentra a la figura del Ofrecimiento de Trabajo, por lo que como consecuencia no existe ninguna regulación procesal respecto a esta, es por ello que consideramos necesario que en primer termino se incluya dentro de la Ley de la materia dicha figura juridica y en segundo termino que se regule la misma dentro del proceso laboral.

Por lo anterior es relevante darle la importancia legal que tiene esta Figura Juridica, ya que dado los resultados y alcances que tiene la misma, resulta toda una institución en el Derecho Laboral.

Ahora bien importante señalar que independientemente de que la acción principal intentada por el actor en un juicio laboral sea la Reinstalación, el Ofrecimiento de Trabajo no debe considerarse como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada, ni como una excepción, sino que se trata de un acto que puede calificarse de conciliatorio, en el cual el patrón simplemente propone la continuación de la relación laboral.

Consideramos que al regularse la figura juridica del Ofrecimiento del Trabajo, se debe incluir como principio básico el momento oportuno en el cual si la patronal así lo desea ofrezca al actor se reincorpore a sus labores, tomando como base que el momento en donde se encuentra la litis planteada y no se dejaría en estado de indefinición a ninguna de las partes es la etapa de Demanda y Excepciones por lo que estimo conveniente hacer una adición a los artículos 48 parte final y 878 de la Ley Federal del Trabajo considerando se podrían incluir en los siguientes términos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ARTICULO 48 *El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.*

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que se hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón podrá ofrecer al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, independientemente de la acción que ejercite.

Considero importante incluir este ultimo párrafo al artículo 48 de la Ley laboral, dado que en mismo se señalan las acciones que puede ejercitar el actor en una demanda laboral, así como las consecuencias que se pudieran generar en dicho proceso laboral, por lo que toda vez que el Ofrecimiento de Trabajo se realiza en el proceso laboral independientemente de la acción que sea ejercitada por el actor.

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

1. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

La parte patronal al dar contestación a la demandada y si es su deseo, podrá Ofrecer al actor se reincorpore a su Trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando y con la finalidad de encontrar una formula conciliatoria que le dé continuidad a la relación de trabajo que los unía.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

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

En el caso de que el actor compareciera a esta audiencia, deberá de ser requerido por la Junta responsable para que manifieste lo que a su interés convenga respecto al Ofrecimiento de Trabajo hecho por la demandada y en caso de ser aceptado la Junta deberá de señalar día y hora para efectos de que se lleve a cabo su reinstalación.

VII. Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al incluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al Ofrecimiento y Admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción;

Cabe señalar que me parece conveniente se adicionen a este artículo los puntos relacionados al Ofrecimiento de Trabajo que anexe ya en primer termino es importante que las partes sepan que existe esta figura jurídica y que el momento procesal oportuno para hacerlo es en la etapa de demanda y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

excepciones ya que es en este momento procesal en donde se plantea la litis del juicio en que se actúa. También es importante señalar que el Ofrecimiento de trabajo debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el actor y que este, en caso de comparecer a esta audiencia deberá de manifestar si acepta o no dicho ofrecimiento.

De igual forma es importante que se establezca que la autoridad responsable, deberá de requerir a la parte actora para que manifieste si acepta o no dicho Ofrecimiento de trabajo, pues de no hacerlo se podría llegar hasta el cierre de instrucción, sin saber si el actor acepta o no el ofrecimiento hecho por la demandada, lo cual deja en estado de indefinición a ambas partes, pues pierden su derecho a llegar a una conciliación o bien se generan derechos que tal vez no tendrían que dar tal es el caso de los salarios caídos.

Por lo anterior es oportuno manifestar que el propósito de este trabajo es señalar la importancia que tiene esta figura jurídica en el derecho laboral y que sin embargo la Ley es omisa respecto a la misma, lo cual produce una laguna que solo es cubierta por la jurisprudencia, pero que causa una diversidad de criterios y una gran controversia en los resultados de un juicio.

Concretando estas ideas a nuestro tema objeto de estudio, daremos algunas hipótesis que se presentan en la praxis del derecho del trabajo, sobre el Ofrecimiento de Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.- Que el Ofrecimiento de Trabajo se realice en la etapa de conciliación y deba hacerse también en la de demanda y excepciones pues en caso contrario se tendrá por Ofrecido de mala fe.

2.- Que el Ofrecimiento de Trabajo se formule en la etapa de demanda y excepciones y en caso de que el actor realice alguna observación al mismo en su momento de replica, se le pueda volver a ofrecer con las observaciones o modificaciones advertidas por el actor siempre y cuando aun no sea cerrada la etapa de demanda y excepciones.

3.- Que el Ofrecimiento de trabajo sea formulado en los mismos términos y condiciones en los que venia desempeñando el actor incluyendo la de seguridad social y demás derechos inherentes a su puesto.

4.- Que en la etapa de demanda y excepciones al ser ofrecido el trabajo por la demandada y ser aceptado por el actor se señale día y hora para la celebración de la diligencia de reinstalación y ordene la junta responsable, que una vez que el actor se reincorpore a su trabajo se archive el expediente como asunto concluido.

5.- Que en el momento de la reinstalación del actor, este manifieste los términos y condiciones en los que se le esta reinstalando debiendo firmar el acta para demostrar la conformidad con la que se esta reincorporando a su trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

6. - *Que constituyéndose el actuario y el actor de la empresa para ser reinstalado, los directivos de la empresa digan que sus abogados no le enteraron de tal hecho.*

7. - *Que constituyéndose el actuario con el actor en la empresa para reinstalarlo, el actor requiere a la empresa que precise los términos y condiciones en que lo reinstalará, esto es, el horario, salario y categoría, para que se acepte o no la reinstalación.*

8. - *Constituyéndose el actor con el actuario en la empresa para que sea reinstalado y el actor les requiere que sea reinstalado físicamente que sea puesto en su empleo, ponemos el caso de un chofer repartidor de refresco, y la empresa en ese momento no tenga una unidad disponible ni mercancía que repartir ese ofrecimiento es de buena o mala fe.*

9. - *Constituyéndose el actuario con el actor en la empresa para que sea reinstalado, y se le requiera a la empresa que señale los términos y condiciones en que va a ser reinstalado, y sea puesto materialmente en su empleo, la empresa ya no se encuentra en el mismo domicilio, sino en otro diverso que se encuentra en huelga o que simple y sencillamente ya no está.*

10. - *Cuando el actuario y el actor acuden a la empresa para que sea reinstalado y el representante de la empresa se niega a reinstalarlo, en este caso es obvio que hay mala fe.*

11. - *Que constituyéndose el actuario con el actor a la empresa para que sea reinstalado, y la empresa tenga un notario para que certifique que*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

supuestamente hay abandono de trabajo cuando la empresa demandada acosa al trabajador a que salga de las instalaciones de la misma.

12. – Cuando el patrón ofrece el empleo con mejores condiciones de supervisor de tienda a gerente general.

13. – Cuando se ofrece el empleo en un lugar específico, como el caso de una constructora y al momento en que se reinstala físicamente al trabajador en su empleo, resulta que la obra precluyó.

Por último, daremos a nuestro parecer una definición de lo que es el Ofrecimiento de Trabajo. – Es una manifestación que hace el patrón al trabajador para que la relación de trabajo continúe, es decir, que el trabajador continúe prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, jurídica y materialmente.

Con lo anterior esperamos haber resaltado la importancia que tiene el Ofrecimiento del Trabajo en el derecho laboral y sobre todo lo relevante que es que se instituya el mismo como una figura jurídica en la Ley de la materia, teniendo una regulación adecuada, que disipe las lagunas que se tienen al respecto y que con la misma se unifiquen los criterios existentes sobre este particular.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES

PRIMERA

El artículo 123 constitucional surge como una necesidad imperante de la fuerza trabajadora de nuestro país, con la finalidad de general la protección de los derechos humanos de cada individuo; exigiendo respeto e igualdad para cada uno de ellos.

Logrando con ello reunir los principios básicos de la relación jurídico laboral dando la pauta para que surja una ley secundaria siendo esta la Ley Federal del Trabajo misma que cuenta con los principios básicos que regulan la existencia de la relación obrero- patronal.

SEGUNDA

La primera Ley Federal del Trabajo fue modificándose en la evolución socioeconómica de nuestro país debido a que han tenido que ser cubiertas las necesidades de los sectores económicos y productivos de nuestro país. Siendo esta ley cada vez más amplia, sobre todo en la regulación de su procedimiento laboral, tratando de actuar con la mayor justicia y equidad, creando así un órgano encargado de hacer cumplir todos y cada uno de los preceptos invocados en esta legislación, siendo denominado este como la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TERCERA

En una relación de Trabajo se dan dos sujetos de derecho, siendo estos la clase productiva trabajador y la empresa-patrón quienes integran una fuerza viva de progreso y productividad cubriendo cada una de las necesidades del otro y ambos la necesidad de toda la sociedad.

CUARTA

El trabajador, es la denominación que se le da a la persona física que presta sus servicios a otra mediante una remuneración.

El patrón es la persona física o moral que recibe los servicios de uno o varios trabajadores, siendo este el beneficiado directo del servicio prestado por los trabajadores.

El vínculo existente entre el trabajador y el patrón es el denominado como Relación Laboral bastando que se presten servicios para que nazca esta.

QUINTA

La existencia de un contrato de trabajo no necesariamente supone la existencia de una relación laboral, pero un contrato individual de trabajo es

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

un acuerdo de voluntades mediante el cual ambas partes se comprometen a cumplir las condiciones pactadas en el mismo sobre la prestación de sus servicios.

La relación de trabajo tiene como elemento esencial la retribución o remuneración por la prestación de un servicio.

SEXTA

La carga de la prueba la podemos definir como la obligación procesal que tiene una de las partes en conflicto para acreditar las acciones intentadas en el procedimiento y oponiendo sus excepciones y defensas.

En materia laboral se puede hablar de la existencia de un equilibrio procesal entre las partes, siendo en la etapa de demanda y excepciones en donde las partes asumen su posición en el juicio. Por lo que es este el momento cuando se fija la litis, siendo este elemento fundamental para establecer las cargas procesales.

SÉPTIMA.

El Ofrecimiento de Trabajo es una manifestación que hace el patrón al trabajador para que la relación de trabajo continúe, es decir, que el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador continué prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, jurídica y materialmente.

Este Ofrecimiento de Trabajo se deriva de la litis planteada en un juicio laboral, en donde el trabajador argumenta ser despedido injustificadamente de su trabajo y el patrón niega tal despido, es entonces cuando el patrón ofrece el trabajo al actor, siendo este ofrecimiento la vía idónea de continuidad de la relación de trabajo así como el medio que propone la conciliación entre las partes y al mismo tiempo ocasionando que al aceptar el actor el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón se revierta la carga de la prueba en relación al despido del cual argumento haber sido víctima.

OCTAVA.

En el desarrollo del presente trabajo se han venido comprobando las hipótesis sostenidas por esta servidora en el sentido de la importancia que tiene regular el Ofrecimiento del Trabajo como Institución jurídica dentro del proceso laboral. Siendo importante determinar el momento procesal oportuno para realizar dicho ofrecimiento de trabajo, las condiciones de trabajo con las que se debe realizar, las obligaciones de las partes ante dicha figura jurídica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante que el Ofrecimiento de Trabajo tenga una regulación en el derecho laboral con la finalidad de unificar criterios sobre esta figura jurídica, dándole la relevancia que la misma tiene en el resultado de un proceso del trabajo.

El momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento de trabajo es en la etapa de Demanda y Excepciones, pues es cuando se encuentra planteada la litis del juicio en que se actúa.

Las condiciones de trabajo propuestas en el Ofrecimiento de Trabajo para ser reinstalado el actor a su trabajo son un punto fundamental para saber si el trabajo fue ofrecido de buena o mala fe, lo cual dará o no motivo para revertir la carga de la prueba.

NOVENA

El presente trabajo tiene como objeto principal el señalar los fundamentos y criterios legales que tienen las autoridades en materia laboral sobre el ofrecimiento de trabajo y en su caso los efectos correspondientes de esta figura jurídica y para lo cual se deberán de tomar en cuenta la importancia legal que tiene este acto en el derecho del trabajo, el momento procesal oportuno para hacer este ofrecimiento de trabajo, las condiciones en las que se deberá de realizar, las obligaciones de las partes ante dicho ofrecimiento, la unificación de criterios respecto a esta figura jurídica entre otras.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DAVALOS JOSE Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 5º. Edición, México, 1991.

DE BUEN L. NESTOR, Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. 8º. Edición, México, 1991.

DE BUEN L. NESTOR Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 2º. Edición, México, 1990.

DE LA CUEVA MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A. 10º. Edición, México, 1985.

DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 1º. Edición, México, 1964.

DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, S.A. 1º. Edición, México, 1988.

DE PINA VARA RAFAEL, Tratado de Pruebas Civiles. Edit. Porrúa, S.A. 1º. Edición, México, 1985.

DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO, La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A. 1º. Edición, México, 1990

GOMEZ LARA CIPRIANO, Derecho Procesal Civil. Edit. Trillas, S.A. 4º. Edición, México, 1989.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Diccionario Juridico Mexicano. Edit. Porrúa, S.A. 6°. Edición, México, 1993.

KURCZUN VILLALOBOS PATRICIA, Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 1°. Edición, México, 1999.

MUÑOZ LUIS, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. Edit. Estylo, S.A. 1°. Edición, México, 1948.

PALLARES EDUARDO, Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral. Edit. Porrúa, S.A. 1°. Edición, México, 1718.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Tratado Practico de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 1°. Edición, México, 1965.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Diccionario de Derecho Obrero. Edit. Ohtas, S.A. 1°. Edición, México, 1957.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. 58°. Edición, México, 1968.

VILLORO TORANZO MIGUEL, Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa, S.A. 6°. Edición, México, 1984.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REVISTA LABORAL C.P. Hugo Gascar Bretón Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V.

REVISTA LABORAL Año 7, Abril 1993. Director General C.P. Hugo Gascar Bretón, "El Ofrecimiento de Trabajo en el Procedimiento Laboral" 2º Parte, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V.

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACION LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS, CANADA Y EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO, T.L.C., Editorial Trillas, S.A. de C.V. 1 Edición, México 1993.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**