



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL
PROCESO LABORAL

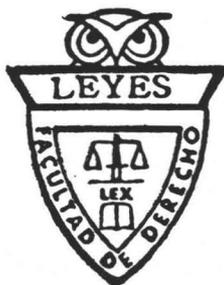
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

NANCY YOLANDA GARCIA TRUJILLO



ASESOR: LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ



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.



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **NANCY YOLANDA GARCIA TRUJILLO**, con número de cuenta 92305311, en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL PROCESO LABORAL**, bajo la dirección del Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ JESUS**, en el oficio con fecha 20 de mayo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A lo que me comprometo
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 31 de mayo de 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GILBERTO MORALES ROBAINA
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

Le agradezco a Dios el permitirme llegar hasta ésta etapa de mi vida.

Te doy gracias por cada momento, por cada instante, por todas las ilusiones y desilusiones por que de ellas he aprendido, tal vez no a ser mejor, pero si a darle valor a cada persona, a cada momento y a cada cosa.

Pero sobre todo, gracias por otorgarme el regalo más valioso de todos, por permitirme tener junto a mi a los seres que más amo, quienes nunca escatimaron en amor, tiempo, dedicación, enseñanza, paciencia y consejos, de quienes me siento orgullosa y son un ejemplo a seguir, en ellos tengo a los mejores amigos, a quienes les debo más que la vida, mis padres.

Gracias Señor por que tanto tu como ellos están conmigo.

*A mis Padres Marina Trujillo Palafox y Salomón
García Hermenegildo.*

*Les doy gracias por todo el amor, comprensión y
apoyo que siempre me han dado, sin Ustedes no lo habría
logrado.*

*Quiero que sepan que me enorgullece ser su
hija. Los amo.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México
porque dentro de esta gran Institución he encontrado la
oportunidad de darle sentido a mi vida a través de mi
formación como profesionista.*

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL PROCESO LABORAL

INDICE

	Págs.
Introducción	I

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Trabajo	1
1.2. Concepto de Derecho del Trabajo	4
1.3. Concepto de Trabajador y Patrón	7
1.3.1. Trabajador	7
1.3.2. Patrón	9
1.4. Concepto de Relación de Trabajo	11
1.5. Concepto de Terminación de la Relación de Trabajo	17
1.5.1. Rescisión	17
1.5.2. Terminación	19
1.6. Concepto de Proceso	21
1.7. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	22

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

2.1. Constitución de 1917	25
2.2. Artículo 123 Constitucional, Apartado "A"	26
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	28
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	37
2.5. Reformas de 1980	41

CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

3.1. Análisis Jurídico del Artículo 123 Constitucional Apartado "A"	44
3.2. Análisis Jurídico del Procedimiento Ordinario Laboral	47
3.2.1. Etapa de Conciliación	48
3.2.2. Etapa de Demanda y Excepciones	49
3.2.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	53
3.3. Análisis Jurídico del Artículo 784, Fracciones VII, VIII Y XII de la Ley Federal del Trabajo	55
3.3.1. El Contrato de Trabajo (Fracción VII)	61
3.3.2. Duración de la Jornada de Trabajo (Fracción VIII)	62
3.3.3. Monto y Pago del Salario (Fracción XII)	65

CAPÍTULO CUARTO
EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL PROCESO LABORAL

4.1. Concepto de Ofrecimiento de Trabajo Dentro del Proceso Laboral	68
4.2. Requisitos del Ofrecimiento de Trabajo	72
4.3. Ofrecimiento de Trabajo de Buena Fe	77
4.4. Ofrecimiento de Trabajo de Mala Fe	82
4.5. Efectos Jurídicos del Ofrecimiento de Trabajo	87
4.6. La Reinstalación derivada del Ofrecimiento de Trabajo	92
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	100

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema principal el ofrecimiento de trabajo que se realiza en el proceso laboral.

Dicha investigación se integra de cuatro capítulos, mismos que se componen de la manera siguiente:

En el capítulo primero exponemos los conceptos esenciales que rodean a nuestro tema principal, partiendo desde conceptualizar al trabajador, patrón; determinar qué es y cuándo se da una relación de trabajo y las formas en que ésta se da por terminada.

Así mismo desarrollaremos los conceptos de Derecho del Trabajo. Proceso y Derecho Procesal del Trabajo.

En el capítulo segundo analizamos los antecedentes que dieron origen a la figura del ofrecimiento de trabajo.

Comenzamos con el estudio de la Constitución de 1917, que es la que actualmente nos rige, seguimos con las leyes de 1931 y 1970 que han regulado al Derecho del Trabajo, y culminamos con las reformas de 1980.

El capítulo tercero esta encaminado al análisis del marco jurídico que rodea al ofrecimiento de trabajo.

Iniciamos con el análisis del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en donde se contemplan los mínimos legales de las condiciones laborales, que son el objeto principal del ofrecimiento de trabajo.

De igual manera analizamos el Procedimiento Ordinario que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con respecto a los conflictos de índole individual.

Por último, dentro de éste mismo capítulo, estudiamos el artículo 784 que es una de las grandes reformas de 1980, precepto en donde encontramos a la figura de la carga de la prueba.

El presente trabajo culmina con el capítulo cuarto, en donde conceptuamos al ofrecimiento de trabajo, precisamos sus requisitos, determinamos cuando está ofrecido de buena o mala fe y analizamos sus efectos jurídicos, a efecto de culminar exponiendo el punto de vista respecto de la necesidad o no de la revisión al marco jurídico vigente y aplicable a la figura en estudio.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo expondremos los conceptos esenciales que rodean a nuestro tema principal El Ofrecimiento de Trabajo Dentro del Proceso Laboral, partiendo desde la base de conceptuar al trabajo, trabajador, patrón; determinar qué es y cuándo se da una relación de trabajo y las formas en que ésta se da por terminada.

En el presente capítulo desarrollaremos los conceptos de Derecho del Trabajo, Proceso y Derecho Procesal del Trabajo.

Dichos conceptos resultan esenciales toda vez que debemos partir de lo general hasta llegar a lo particular.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

A la palabra trabajo se le han dado un sin número de orígenes etimológicos, entre los cuales citamos los siguientes:

Del latín *trabs, trabis*, que significa traba.

Del griego *thlibo*, que quiere decir apretar, oprimir o afligir.

Del verbo latino *laborare*, que significa labrar.

Del verbo latino *tripaliare*, que quiere decir torturar.

A pesar de que los autores no se ponen de acuerdo respecto al origen etimológico de dicha palabra, ello no fue una limitante para que nuestra Ley Federal del Trabajo, en el segundo párrafo del artículo 8 conceptuara al trabajo de la siguiente manera:

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

Del concepto que nos proporciona la Ley se destacan dos aspectos importantes: la actividad humana intelectual y la actividad humana material.

La distinción entre una y otra, únicamente tiene el efecto, tal y como lo manifiesta Mario de la Cueva, de no ceder campo al Derecho Civil, ya que dentro del Código Civil encontramos un capítulo dedicado al contrato de prestación de servicios profesionales; además de que *"fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que lograr la doctrina antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptara que el predominio de la actividad intelectual sobre la material no era una razón que justificara la exclusión de la relación de trabajo."*¹

Nosotros estamos de acuerdo con lo apuntado por Mario de la Cueva, ya que tanto nuestro Derecho como la Ley no permiten distinción alguna, pues de lo contrario se rompería con el principio de igualdad que rige al Derecho del Trabajo.

Nosotros consideramos que todo esfuerzo material lleva implícito un proceso lógico, es decir, que aquélla persona que realiza un esfuerzo material necesariamente tendrá que analizar y pensar la forma como ha de llevarlo a cabo; y todo esfuerzo intelectual necesita el material para poderse

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoctava edición. Porrúa. México 2001. p. 163.

ejecutar. De ahí que no puedan existir dos campos distintos del trabajo, ya que ambos se complementan.

Encontramos definiciones en las cuales se hace referencia a la finalidad que tiene el trabajo, tal es el caso de José Dávalos quien señala que *"todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores."*²

Por su parte Alberto Briceño Ruiz conceptúa al trabajo como *"una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."*³

Lo que tienen en común las dos citas anteriores, es que ambos autores consideran al trabajo como el medio por el cual se obtienen satisfactores.

También hay definiciones un poco más sencillas, pero que ponen de manifiesto la regulación del trabajo a través de una norma determinada, tal y como lo señala Rodolfo Capón Filas al definir al trabajo como *"una actividad social regida por una norma ética basada en principios de justicia social."*⁴

Ahora bien, nos corresponde a nosotros dar un concepto de trabajo, y es por ello que nos adherimos al proporcionado por Alberto Briceño Ruiz, en virtud de lo siguiente:

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 3.

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985. p. 11.

⁴ CAPÓN FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni S.C.C. Argentina 1987. p. 496.

Cuando nos dice que "*El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores...*" se refiere, tal y como lo señala en su obra Derecho Individual del Trabajo, a que el trabajo no es una necesidad y mucho menos forma parte de la naturaleza humana, sino que es el medio por el cual se obtienen los satisfactores que han de cubrir las necesidades de quien lo ejecuta. No hace diferencia alguna entre actividad intelectual y material, sino que engloba a ambas al señalar que "*es una condición de existencia....*", por lo tanto no rompe con el principio de igualdad.

"...y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.", el concepto de subordinación lo analizaremos más adelante, por el momento basta con que precisemos que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo regula al trabajo subordinado. Por lo tanto, el concepto de Alberto Briceño Ruiz nos parece que es el más completo y el que mejor se apegas a nuestra realidad jurídica.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

En la doctrina encontramos un gran número de conceptos, en donde cada autor le atribuye diversas características a nuestra disciplina, así como diferentes denominaciones. Por lo que citaremos algunos conceptos que nos ayudaran a tener un panorama más amplio del Derecho del Trabajo.

José Dávalos define al derecho del Trabajo como "*el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.*"⁵

⁵ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 44.

Encontramos dentro de ésta definición a la justicia social, misma que es contemplada en el artículo 2 de nuestra Ley, que a la letra dice:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

La justicia social busca el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador, mediante la distribución de los bienes de la producción, en donde el trabajador obtiene una participación que le permite satisfacer sus necesidades materiales. Equilibrio que no sólo se refiere al aspecto económico, sino también al jurídico, esto a través de preservar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón.

Para Alberto Briceño Ruiz el Derecho del Trabajo es *“el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.”*⁶

En el concepto que nos proporciona Alberto Briceño Ruiz también encontramos a la justicia social, esto cuando hace referencia al equilibrio entre los elementos de la producción.

Hay autores que prefieren darle una denominación diferente al Derecho del Trabajo, tal es el caso de Jesús Castorena quien en su obra *Manual de Derecho Obrero*, nos proporciona la siguiente definición: *“El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de*

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 24.

quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”⁷

Jesús Castorena en su definición nos proporciona elementos de la relación de trabajo como son la subordinación y la prestación de servicios personales, también encontramos la figura del Sindicato, tanto obrero como patronal, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por tanto, podemos decir que su definición resulta amplia y descriptiva, y por consiguiente compleja.

Por otro lado hay definiciones que, desde nuestro punto de vista, se apegan a nuestra realidad jurídica, y una de éstas definiciones es la de Néstor de Buen Lozano quien nos dice que *“derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁸*

Por su parte Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como *“el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁹*

⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores. México 1984. p. 5

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México 2001. p. 138.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. “Teoría Integral.” Sexta edición. Porrúa. México 1981. p. 135.

Por último citaremos a Mario de la Cueva, de quien podemos decir que su definición es la más concreta y acertada toda vez que engloba a los elementos esenciales de nuestra disciplina que son el trabajo y el capital, así como a la justicia social que es la principal finalidad que tiene nuestro Derecho del Trabajo, así pues, Mario de la Cueva nos dice que *“el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”*¹⁰

De las citas realizadas se destacan elementos importantes como la subordinación, la prestación de servicios personales, la justicia social y el equilibrio entre el trabajo y el capital. Elementos que nos proporcionan una idea amplia de nuestra materia.

Nosotros consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que tienen por finalidad conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

1.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR Y PATRÓN

En nuestra materia existen figuras que son esenciales, y dentro de éstas encontramos al trabajador y al patrón. Ambos sujetos son importantes para el Derecho del Trabajo, en la medida en que es con éstos que se da nacimiento a la relación de trabajo.

1.3.1. TRABAJADOR

Para identificar a la persona que presta un servicio a otra, se le

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 85.

puede denominar de diferentes maneras, como por ejemplo: obrero, asalariado, jornalero, empleado, operario, entre algunas otras. Sin embargo, nuestra Ley adopta un concepto que abarca a las anteriores denominaciones, y que no rompe con el principio de igualdad, estableciendo en el primer párrafo del artículo 8 lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El concepto que establece nuestra Ley sigue los lineamientos del principio de igualdad, toda vez que no hace distinción alguna entre actividad intelectual y material, sino que se limita a englobar a ambas en el término trabajador.

Hacer distinción entre los trabajadores que realizan una actividad intelectual y los que realizan una material estaría contra la naturaleza del Derecho de Trabajo y con la propia Ley, además de que atentaría a la dignidad de la clase trabajadora en virtud de que *“por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual”*¹¹ y *“toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda el ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano.”*¹²

Del texto de la Ley se desprenden los siguientes elementos:

a) El trabajador sólo puede ser una persona física, esto por disposición de la propia Ley, además de que las personas morales no pueden

¹¹ Ley Federal del Trabajo, comentada por Baltasar Cavazos Flores. Vigésimo séptima edición. Trillas. México 1996. p. 88.

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 138.

tener ese carácter.

b) El trabajo deberá de prestarse a otra persona, ya sea física o moral, es decir, que un patrón que trabaja para su misma empresa no puede ser considerado como trabajador de sí mismo.

c) El servicio que se presta debe ser personal, debe de realizarse por el propio trabajador y no por otra persona.

d) Debe de existir subordinación, éste elemento consiste en que el trabajador deberá realizar su actividad bajo las órdenes del patrón, siguiendo los lineamientos e instrucciones que el mismo le trace.

A pesar de que la subordinación se refiere a la facultad que tiene el patrón de "mandar" al trabajador, ésta se encuentra limitada, ya que esa facultad de mando deberá de referirse al trabajo estipulado o pactado entre las partes y realizarse durante la jornada de trabajo.

e) El trabajador deberá ser remunerado por el servicio que presta. a través de un salario que no deberá ser menor al fijado como mínimo por los reglamentos correspondientes.

Consideramos que el concepto que nos proporciona la Ley con respecto a la figura del trabajador resulta preciso y acorde con nuestra realidad jurídica.

1.3.2. PATRÓN

Al igual que el término trabajador, al patrón se le han dado

infinidad de denominaciones, tales como: empleador, patrono, empresario, principal, dador de trabajo, acreedor de trabajo, entre otras.

Tanto la Doctrina como la Ley han adoptado el término patrón, tal y como se desprende del párrafo primero del artículo 10, que establece:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Del anterior concepto desprendemos los siguientes elementos:

a) A diferencia del trabajador, el patrón puede ser una persona física o moral, y por lo que respecta a ésta última, se puede tratar de una sociedad civil o mercantil en virtud de que lo que importa es la prestación del servicio y no la naturaleza de la sociedad.

b) El patrón es el que resulta beneficiado de la actividad que realiza el trabajador.

A pesar de que la Doctrina considera que la definición contenida en el artículo 10 es acertada y precisa, no obstante, algunos autores se han dado a la tarea de definir al patrón.

Néstor de Buen Lozano nos da la siguiente definición: *“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”*¹³ En ésta definición encontramos que se hace referencia a la retribución que el patrón tiene que darle al trabajador por la

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 503.

prestación de sus servicios, en virtud de que es éste el que se beneficia del trabajo realizado.

Por su parte Alberto Trueba Urbina define al patrón como *“toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador.”*¹⁴ Esta definición pone de manifiesto la tutelaridad que ejerce la Ley Federal del Trabajo con respecto a los derechos de los trabajadores.

Juan B. Climent Beltrán conceptúa al patrón como *“el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado.”*¹⁵

Nosotros definimos al patrón como la persona física o moral que se beneficia de los servicios de uno o varios trabajadores, mediante retribución.

Del análisis de los conceptos de trabajador y patrón, se desprende un elemento de suma importancia que es la relación de trabajo, tema que desarrollaremos más adelante y que por el momento bastará con que precisemos que para que ésta nazca es suficiente que se de la prestación de un servicio personal y subordinado.

1.4. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es uno de los elementos más importantes

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p 269.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, comentada por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima tercera edición. Esfinge. México 2002. p. 60.

de nuestra materia, ya que el nacimiento de ésta da lugar a la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo.

Nuestra Ley define a ésta figura en el primer párrafo del artículo 20 de la siguiente manera:

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

De ésta definición se desprende el carácter proteccionista de la Ley en favor de los trabajadores, ya que reconoce como relación de trabajo a toda prestación de servicio personal subordinada y remunerada, sin importar la causa o el acto que le haya dado origen, es decir, basta con que se preste el servicio por parte del trabajador en favor del patrón para que nazca la relación laboral.

Para reforzar el concepto de relación de trabajo, la Ley establece en el artículo 21 lo siguiente:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Este principio deja de tener efecto cuando el patrón niega de manera lisa y llana la existencia de la relación de trabajo, ya que corresponderá al trabajador acreditar el vínculo laboral, y cuando el patrón afirma que la relación que subsistió entre éste y el trabajador fue de diversa naturaleza a la laboral, entonces será el patrón quien deberá demostrar su afirmación.

*“Cuando el concepto de la relación se refiere a “cualquiera que sea el acto que le de origen”, amplía al ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes.”*¹⁶ Esto quiere decir que a pesar de que entre las partes se convenga la celebración de un contrato mercantil o civil, deberá de estarse a la naturaleza del servicio que se presta, así lo establece la siguiente Jurisprudencia:

PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE.

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se hubiere denominado a éste “de prestación de servicios”.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 394

Página: 262

Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO L NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.

APÉNDICE '54: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '65: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '75: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '85: TESIS 222 PG. 206

APÉNDICE '88: TESIS 1454 PG. 2314

APÉNDICE '95: TESIS 394 PG. 262

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 114.

Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1222/81. Higinio Vargas Real. 29 de junio de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 27 de agosto de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 6383/81. José María Díaz de León. 15 de marzo de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 1943/81. Luis Raúl Estrada Gallegos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

De la definición que establece la Ley se desprende que son dos los elementos de la relación de trabajo:

a) Elemento subjetivo, patrón y trabajador.

b) Elemento objetivo, que es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago del salario.

La subordinación, tal y como lo señala Baltasar Cavazos Flores *"es el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido."*¹⁷

El pago de salarios, honorarios, comisiones o cualquier otra denominación que se le de a la retribución que el patrón tiene que dar al trabajador, es también un elemento característico de la relación de trabajo.

El segundo párrafo del artículo 20 nos proporciona el concepto de contrato individual de trabajo:

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. p. 87.

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

El contrato y la prestación del servicio producen el mismo efecto. en virtud de que la relación de trabajo no está sujeta a la condición de que previamente exista un contrato, así lo establece la Ley en el último párrafo del artículo 20, mismo que a la letra dice:

“La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Un concepto genérico del contrato es el que nos proporciona Ernesto Gutiérrez y González, quien lo define como *“el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.”*¹⁸

El concepto anterior parece más simple y de mayor aceptación con respecto al que se establece en la Ley Federal del Trabajo, pero de acuerdo a la Doctrina y a nuestra realidad jurídica, el acuerdo de dos o más voluntades no es indispensable para que surta sus efectos jurídicos el contrato laboral, en virtud, de que *“ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, por que esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos,... pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia.”*¹⁹

En el contrato laboral, a diferencia de los contratos civiles, el

¹⁸ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Décima segunda edición. Porrúa. México 1997. p. 219.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 189.

consentimiento no es un elemento esencial, ya que puede presentarse o no y aún así dicho contrato existirá y surtirá todos sus efectos legales. Un ejemplo de ello es cuando en una empresa existe la figura del sindicato, y es éste el que designa a los trabajadores que ocuparán las vacantes, aquí vemos que *“la voluntad del empresario es más aparente que real y... no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella.”*²⁰

El consentimiento es el elemento característico que distingue al contrato laboral de los contratos civiles.

Así mismo, las prestaciones que se contemplen en el contrato no pueden estar por debajo de los mínimos que regula la Ley, tal y como se establece en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, lo que demuestra que el Derecho del Trabajo protege las normas mínimas de los trabajadores y no la voluntad de las partes.

Por lo que respecta a la interpretación de los contratos, la segunda parte del artículo 18 establece el siguiente principio:

“En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Con el análisis hecho, podemos decir que relación de trabajo es aquella que se da entre patrón y trabajador, a través de la prestación de un servicio personal subordinado y mediante retribución.

²⁰ Ídem.

1.5. CONCEPTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La relación individual de trabajo se extingue por rescisión o terminación, entre éstas dos figuras hay diferencias que son importantes, es por eso que consideramos prudente analizarlas de manera separada.

1.5.1. RESCISIÓN

El artículo 46 de la Ley establece lo siguiente:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Esto quiere decir que tanto el trabajador como el patrón tienen derecho de extinguir la relación de trabajo, sin responsabilidad, a través de la rescisión, siempre y cuando cumplan con los requisitos que para tal efecto la Ley establece.

“Se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.”²¹

La Ley Federal del Trabajo enumera las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador en los artículos 47 y 51, respectivamente.

Es importante precisar que algunos autores toman la redacción de

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 593.

la fracción XXII, apartado A) del artículo 123 constitucional, denominando a la rescisión sin responsabilidad para el patrón como despido y a la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, retiro.

Dicho precepto constitucional establece:

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

Así pues, el despido es *“un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento al trabajador.”*²²

En tanto, el retiro *“es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una causa grave realizada por el patrón en la relación*

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima sexta edición. Porrúa. México 2002. p. 80.

laboral.”²³

Mario de la Cueva nos define a la rescisión como *“la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”*²⁴

Estamos de acuerdo con la definición de Mario de la Cueva ya que independientemente de que la doctrina la divida en despido y retiro, la finalidad de la rescisión es la de extinguir la relación individual de trabajo a través del ejercicio del derecho potestativo que tiene cada uno de los sujetos de la relación, invocando el incumplimiento de las obligaciones que corresponden a cada uno.

1.5.2. TERMINACIÓN

*“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”*²⁵

La Ley en el artículo 53 enumera las causas de terminación de la relación individual de trabajo, es decir, sólo por las causas que consigna dicho artículo es que puede darse por terminada la relación de trabajo.

Existen diferencias sustanciales entre la rescisión y la terminación de la relación individual de trabajo y estas son las siguientes:

²³ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 165.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 241.

²⁵ Ibidem. p. 242.

a) Los artículos 47 y 51 de la Ley que contemplan las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, respectivamente, resultan ser enunciativos, ya que en la última fracción de cada uno de éstos artículos se establece lo siguiente:

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

Esto es, que tanto el patrón como el trabajador podrán invocar causas de rescisión que no estén contempladas en la Ley, pero con la condición de que éstas sean graves y no permitan que se continúe con la relación laboral.

Por el contrario, las causas que pueden dar origen a la terminación de la relación individual de trabajo son únicamente las enumeradas en el artículo 53 de la Ley.

b) La rescisión es un acto unilateral y potestativo en virtud de que el patrón o el trabajador que se consideren afectados por el incumplimiento de las obligaciones de la otra parte, pueden ejercitar o no éste derecho.

En la terminación puede concurrir el consentimiento del patrón y del trabajador, para que se extinga la relación laboral o simplemente basta con que se presente cualquiera de los supuestos establecidos por la Ley.

Para nosotros la terminación es la extinción de la relación individual de trabajo que se presenta por acuerdo de las partes o por cualquiera de las causas previstas en la Ley.

1.6. CONCEPTO DE PROCESO

Hemos analizado los conceptos primarios de una de las partes de nuestra disciplina, ahora es necesario conocer otra parte del Derecho del Trabajo, y es el Derecho Procesal del Trabajo.

Antes de proporcionar el concepto de Derecho Procesal del Trabajo consideramos que es oportuno precisar que es Proceso.

El proceso de acuerdo con Juan B. Climent Beltrán *“es la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio.”*²⁶

Luis Dorantes Tamayo conceptúa al proceso como *“el conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio.”*²⁷

En las anteriores definiciones encontramos la palabra litigio, que no es otra cosa mas que el conflicto de intereses que se da entre las partes que convergen en el proceso.

Para Carlos Arellano García el proceso es *“el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas.”*²⁸

²⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Esfinge. México 2001. p. 46.

²⁷ DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. Sexta edición. Porrúa. México 1998. p. 225.

²⁸ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima edición. Porrúa. México 2001. p. 6.

El nacimiento del proceso se da por la suma de actos que se traducen en la presentación y admisión de la demanda, y éste finaliza cuando se materializan las causas que para tal efecto regulan las leyes respectivas.

Para nosotros el proceso es la suma de actos que realizan las partes ante la autoridad competente para que ésta de solución a la controversia que se le plantea.

1.7. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Encontramos el fundamento Constitucional del Derecho Procesal del Trabajo en las fracciones XX, XXI y XXII del apartado A) del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Fracciones que a la letra dicen.

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

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

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

En estas fracciones se hace referencia a los conflictos que se presentan entre patrones y trabajadores, los órganos jurisdiccionales ante los cuales se deberán de ventilar dichos conflictos, las indemnizaciones y los supuestos en los cuales el trabajador tiene derecho a éstas.

A diferencia de los conceptos analizados anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo no es definido por nuestra Ley, por tal motivo nos limitaremos a proporcionar definiciones doctrinales.

Para Néstor de Buen el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”²⁹

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México 2001. p. 38.

Alberto Trueba Urbina lo define como *“conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria realizan o crean derechos a favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles en la vía jurisdiccional.”*³⁰

Las facultades jurisdiccionales que encontramos en las anteriores definiciones, consisten en la aplicación de la norma a una situación concreta.

Nosotros definimos al derecho Procesal del Trabajo como conjunto de normas que regulan la actividad de las partes y de la autoridad dentro del proceso laboral.

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral.” Sexta edición. Porrúa. México 1982. p. 80.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Hicimos referencia a los aspectos esenciales que rodean a nuestra materia, ahora abordaremos los antecedentes que dieron origen al ofrecimiento de trabajo.

Partiremos desde la Constitución de 1917, que actualmente nos rige, así como las leyes de 1931 y 1970 que han regulado al Derecho del Trabajo, culminando con las reformas de 1980 que fueron esenciales para nuestra materia.

2.1. CONSTITUCIÓN DE 1917

Una de las características esenciales de nuestra Constitución es que regula las normas mínimas del Derecho del Trabajo, tales como jornada máxima de ocho horas, pago de horas extras, el derecho a huelga, el pago de indemnización constitucional, entre otras prestaciones.

En el texto original de nuestra Constitución, encontramos regulado al Derecho Procesal del Trabajo, en el artículo 123 fracción XX, que a la letra dice:

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

Por lo que se refiere al ofrecimiento de trabajo este no está

regulado ni en nuestra Constitución ni en la Ley, a pesar de tratarse de una de las figuras más usuales dentro del proceso ordinario laboral.

2.2. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A"

El artículo 123 constitucional originalmente no contaba con apartados y sólo se integraba de treinta fracciones. Su antecedente fue el artículo 5 de la Constitución.

Froylán C. Manjarrez fue quien se refirió a la conveniencia de quitar del artículo 5 todas las cuestiones obreras, y que se les dedicara un título especial, idea que fue ratificada por Alfonso Gravioto y José Natividad Macias, en virtud de que éstas cuestiones no tenían cabida dentro del capítulo de las Garantías Individuales.

José Natividad Macias, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. De los Ríos formaron la Comisión que redactó el proyecto del Título Sexto de la Constitución, referente a los derechos de los trabajadores.

Hechas las modificaciones a dicho proyecto, el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, el "TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN; ARTÍCULO 123."

No debemos perder de vista que el Congreso de 1917 se integró por obreros, agricultores, mineros, ferrocarrileros, abogados, médicos, ingenieros, profesores, periodistas, contadores públicos y farmacéuticos; situación que permitió la creación de un artículo que contemplara los derechos mínimos de la clase trabajadora,

Es por ello que “se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida.”³¹

Como señalamos al principio, el Constituyente de Querétaro creó un artículo sin apartados y, hasta antes de la reforma del 5 de diciembre de 1960, aplicable a todos los trabajadores.

*“Con la bifurcación del artículo 123, como resultado de las reformas constitucionales de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado “A”, y los trabajadores al servicio del Estado, regulados por el apartado “B”; se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenían una naturaleza distinta: el servicio general y la función pública del Estado.”*³²

Con la anterior reforma tenemos que, a nivel federal, las relaciones de trabajo se conforman en dos ordenamientos: la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B”.

Dentro del apartado “A” del artículo 123 constitucional encontramos que la fracción que reglamenta al Derecho Procesal del Trabajo no ha sufrido reforma alguna.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo artículo 123. Segunda edición. Porrúa. México 1967. p. 37.

³² DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Tercera edición. Porrúa. México 1998. p. 44.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Después de la Constitución de 1917, las entidades federativas se dieron a la tarea de promulgar sus propias leyes, esto resultó insuficiente, ya que los conflictos de trabajo iban más allá de la competencia de las Juntas Locales de cada Estado y no podían ser resueltos por éstas.

Tales circunstancias originaron que el Poder Ejecutivo expidiera el 27 de septiembre de 1927 un Decreto por el cual se creaban la Junta Federal de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de ello, se comenzaba a dar cierta inconformidad por parte de los trabajadores, toda vez que alegaban que se daba un trato diferente a cada uno, dependiendo del Estado en el cual se encontraran y de las normas que se les aplicarían.

Para darle una solución a éstos problemas, el 6 de septiembre de 1929 se modifican el primer párrafo del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 de la Constitución.

La reforma consistió en determinar que el Congreso Federal sería el que expidiera una sola Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República, y su aplicación correspondería a las Juntas Locales y a las Federales, mediante la competencia que se establecía en la misma reforma.

Lo anterior da lugar a la promulgación de nuestra primera Ley Federal del Trabajo.

En 1929 el entonces Presidente Emilio Portes Gil, envió al

Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual en las Cámaras y en el movimiento obrero encontró fuerte oposición.

Posteriormente, en 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto al que se le dio en nombre de Ley y no de Código. Después de las modificaciones hechas, es aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, dándosele el nombre de Ley Federal del Trabajo

Es así como nace la Ley Federal del Trabajo, integrada con once títulos y 685 artículos.

La parte procesal se encontraba reglamentada en el Título Noveno, que a su vez se integraba por VIII capítulos, de los cuales el Capítulo IV reglamentaba "LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

El procedimiento se desarrollaba de la siguiente manera:

En el Capítulo III se establecía que tanto el patrón como el trabajador podían presentarse ante la Junta Municipal o la Junta Federal de Conciliación, a través de comparecencia o por escrito, indistintamente y de acuerdo al caso en concreto, para que conocieran de los conflictos o diferencias que planteaban las partes (artículo 500).

El Capítulo III se refería a la "CONCILIACIÓN ANTE LAS JUNTAS MUNICIPALES O FEDERALES DE CONCILIACIÓN", pero por analogía, y toda vez que en el Capítulo IV no se especificaba la manera en que las partes presentarían su demanda, entonces debemos de entender que ésta podía presentarse por escrito o de manera oral.

Una vez presentada la reclamación ante las Juntas Centrales o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sería enviada por el Presidente de la Junta al Grupo Especial correspondiente para que señalara, para el mismo día, fecha para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparecía a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no se presentaba a la audiencia de demanda y excepciones (artículo 511).

El emplazamiento se debía realizar cuando menos con tres días de anticipación a la fecha de la audiencia, entregando al demandado copia de la demanda (artículo 511).

El patrón y el trabajador podían comparecer a la audiencia de conciliación en forma personal o por medio de representante legal autorizado (artículo 512).

La personalidad se acreditaba en términos del derecho común, pero la Junta podía tener acreditada la personalidad de los apoderados, si de los documentos exhibidos se llegaba al conocimiento de que efectivamente representaba a la persona interesada. Las partes también podían otorgar poder ante la propia Junta para que fueran representados en el juicio (artículo 459).

En la audiencia de conciliación el actor exponía su reclamación dando lectura a la promoción inicial del expediente, pudiendo manifestar los fundamentos legales que la apoyaban (artículo 512 fracción I).

El demandado debía dar contestación en defensa de sus intereses, pudiendo exhibir los justificantes en que fundara sus excepciones

(artículo 512 fracción II).

Si las partes no llegaban a un acuerdo, entonces la Junta intervenía a través del Presidente o del Auxiliar de la misma, a efecto de conciliarlos y dar por terminado el asunto (artículo 512 fracción IV), y si a pesar de ello no había ningún arreglo o no aceptaban la conciliación, entonces la Junta declaraba cerrada la conciliación (artículo 513).

En caso de que las partes llegaran a un acuerdo, la solución propuesta daba fin al conflicto (artículo 512 fracción V), debiendo constar en el acta el arreglo convenido y entregando copia de la misma a las partes. El convenio, previa aprobación de la Junta, tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo (artículo 516).

Si el actor o el demandado no comparecían a la audiencia de conciliación, o resultaban mal representados, la Junta los tendría por inconformes con todo arreglo (artículo 514).

Cuando en la audiencia de demanda y excepciones el actor no comparecía, se le reproducía en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial (artículo 515), pero si era el demandado el que no comparecía, entonces se le tenía por constada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 517).

En la audiencia de demanda y excepciones el actor debía exponer su demanda y el demandado dar contestación a la misma, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos, negándolos expresando los que ignore, siempre que no fueran propios, pudiendo reconvenir al actor en su contestación (artículo 518).

Previo a la contestación de la reconvenición, la Junta intentaba nuevamente la avenencia de las partes, en un periodo breve de conciliación que se hacía para tal efecto (artículo 518).

Una vez contestada la demanda, la Junta recibía el negocio a prueba, para lo cual señalaba fecha para audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas (artículo 521). En ésta audiencia las partes ofrecían sus pruebas, mismas que tenían que concretarse a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hubieran sido confesados llanamente por la parte a quien perjudicaran (artículo 522).

Ofrecidas las pruebas por las partes la Junta o el Grupo Especial, declaraban cuáles eran las pruebas que admitían o cuales las que desechaban por estimarlas inútiles o improcedentes (artículo 522 párrafo segundo).

Concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las mismas, la Junta ya no admitía nuevas pruebas, salvo que se tratara de hechos supervenientes o que tuvieran como finalidad probar las tachas que se hicieran valer en contra de testigos (artículo 522 párrafo tercero).

Cada parte debía exhibir los documentos u objetos que hubieran ofrecido para su defensa y presentar a sus testigos o peritos. Las partes podían hacerse mutuamente preguntas, interrogar a los peritos o testigos y, en general, presentar todas las pruebas que hubieran sido admitidas (artículo 524).

Los miembros de la Junta podían practicar cualquier diligencia que, a su juicio, consideraran necesaria para el esclarecimiento de la verdad (artículo 526).

Las partes podían formular alegatos, única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas, pudiendo ser de manera oral o presentarse por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho horas. Pero en caso de que las alegaciones fueran orales, no debían de exceder de treinta minutos por cada parte y no se harían constar en el acta de la audiencia (artículo 531).

De lo anterior se desprende que tanto el ofrecimiento como el desahogo de las pruebas se debería de efectuar en una sola audiencia, tal y como lo refieren las siguientes tesis aisladas, en las cuales se hace referencia a que solamente por causa justificada, no se tenía la obligación de presentar en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas a los testigos o peritos.

TESTIGOS ANTE LAS JUNTAS, FALTA DE PRESENTACIÓN DE LOS, EN LA AUDIENCIA DE PRUEBAS.

El artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes (en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas), exhibirán desde luego los documentos u objetos que hayan ofrecido para su defensa, y presentarán los testigos o peritos que pretendan sean oídos. Es evidente que el propósito que inspira ésta disposición, es el de lograr la concreción y celeridad del procedimiento relativo a los conflictos de trabajo, pues el Estado y la sociedad tienen interés en su rápida solución, por cuanto afecta necesariamente a la economía del país; pero el propio precepto no puede interpretarse en el sentido de que todas las pruebas testimoniales, documentos o periciales aducidas por las partes, deban rendirse precisamente en una única audiencia, de recepción de pruebas, misma en que se debe hacer su ofrecimiento, porque ello sería contrario a la equidad, norma esencial de interpretación de los preceptos legales, pues no siempre es posible que las partes aporten desde luego los documentos y lleven a los peritos y testigos a la citada audiencia, ya que pueden encontrarse en imposibilidad de hacerlo, por causas accidentales e independientes de su voluntad. Por otra parte, la misma ley prevé varios casos en que no es posible la recepción inmediata de las pruebas, y admite que se haga con posterioridad, como sucede tratándose de la prueba testimonial

que debe recibirse en lugar distinto de aquel en que se ventila el conflicto, o el caso en que los testigos se encuentren enfermos, etcétera; lo cual indica, por principio de hermenéutica, que debe seguirse igual procedimiento cuando existan causas de imposibilidad semejantes a las anteriores, para la recepción inmediata de las pruebas, en la misma fecha de su ofrecimiento; por lo demás, lo expuesto se desprende del contenido del artículo 522, que sólo impone a las partes la obligación de aducir las pruebas en la audiencia y del texto morigerador y explicativo del artículo 524 contenido en el 523, que dice que las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego, o que requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes; lo que deja entender que es factible rendirlas posteriormente, si bien queda esta autorización al criterio de la junta, para evitar que los litigantes abusen, entorpeciendo la tramitación y retardando la resolución del negocio en forma indebida. Así la calificación debe ser prudente y casuística por parte de la junta y tratándose del caso en que los testigos, por ser policías, puedan encontrarse imposibilitados por causas de su servicio, de ser llevados por el interesado, no existe razón para estimar ilegal que sólo se haya propuesto la prueba y pedido que fueran citados los testigos por conducto de su superior, a efecto de que se recibieran sus declaraciones en una distinta audiencia.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminario Judicial de la Federación

Tomo LXXIX

Página: 5582

Amparo directo en materia de trabajo 9650/43. Sindicato Gremial de Industrias "Vanguardia Revolucionaria." 16 de marzo de 1944. Unanimidad de cinco votos. Relator Hermilo López Sánchez.

PRUEBAS ANTE LAS JUNTAS, OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y RECEPCIÓN DE LAS.

Conforme al artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, las partes están obligadas a ofrecer en la audiencia de pruebas, las que pretendan ser desahogadas por la Junta, y ésta admitirá las que sean conducentes y desechará las que estime

improcedentes o inútiles, y después de concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán otras. Esta disposición legal señala perfectamente el desarrollo en el tiempo, de la forma en que se ofrezcan, que se admitan y se reciban las pruebas, actos que tienen un significado propio y que no deben confundirse entre sí, ya que el artículo 523 de la Ley citada, señala la forma en que han de desahogarse las pruebas que no puedan ser recibidas desde luego. Ahora bien, el hecho de que una prueba haya sido ofrecida y admitida por la Junta, no constituye más que la preparación para la recepción de dicha prueba, dado que entre las obligaciones procesales de las partes está la de aportar los elementos preparatorios de sus respectivas pretensiones, por lo que no puede decirse que el periodo de prueba se haya desarrollado en su integridad, con sólo el ofrecimiento y la admisión de la prueba.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminario Judicial de el Federación

Tomo LXXIV

Página: 6118

Amparo directo en materia de trabajo 6665/42. Torres Salvador de la. 4 de diciembre de 1942. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, y una vez formulados los alegatos, el Presidente o el Auxiliar preguntaban a los representantes si necesitaban mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podían acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualquier diligencia que estimaran necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad (artículo 532).

Si la Junta no dictaba acuerdo para mejor proveer o, una vez practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, el Presidente o el Auxiliar declaraban concluida la tramitación para dictar resolución, citando en el mismo acuerdo a las partes para que presentaran sus alegatos por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes (artículo 533).

Una vez dictado el acuerdo para la presentación de los alegatos de las partes, el Auxiliar del Presidente de cada Grupo Especial, formulaban dentro de las setenta y ocho horas siguientes, un dictamen (artículo 535), el cual se hacía por triplicado para entregar copia del mismo a cada uno de los representantes del capital y del trabajo y glosar un ejemplar al expediente (artículo 536).

Si hubiera inconformidad con la opinión del Auxiliar, los representantes debían formular en la misma hoja o por separado, y antes de tres días a partir de la fecha en que se les hubiera entregado el dictamen, la opinión correspondiente, a efecto de que constara en el expediente para los efectos de su discusión (artículo 536).

Dentro de los quince días siguientes a la entrega del dictamen a los representantes de capital y del trabajo, tenía que pronunciarse la resolución definitiva, para lo cual el Presidente de la Junta fijaba día y hora para cada uno de los Grupos Especiales, con el objeto de discutir y resolver en audiencia pública los asuntos pendientes (artículo 538).

La Junta comenzaba con la lectura del dictamen del Auxiliar y de las opiniones suscritas por los representantes, y expuestas las razones que cada uno tuviera para formular, se tomaba la votación correspondiente por el Secretario del Grupo Especial y se entregaba a éste el expediente para que engrosara el laudo (artículo 539).

Una vez engrosado el laudo, se recogían por el Secretario las firmas de los representantes, quienes debían firmarlo a pesar de que hubieran votado en contra de la resolución que contenga el laudo, en el entendido que si se negaban a firmar, surtiría sus efectos como si hubiere sido firmado, previa

certificación del Secretario (artículo 549).

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, al igual que en la Ley vigente, no se encontraba reglamentado el ofrecimiento de trabajo, sin embargo, *ya tenía presencia dentro del proceso laboral, al igual que la carga de la prueba, tal y como se desprende de la siguiente tesis aislada:*

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA, EN CASO DE OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminario Judicial de el Federación

Tomo CXXXII

Página: 222

Amparo directo 5844/56. Vitelio Trejo. 2 de mayo de 1957.
Unanimidad de cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Consideramos que son los primeros indicios del ofrecimiento de trabajo y de la carga de la prueba, ya que, sin tomar en consideración la buena o mala fe con que se ofrecía el trabajo, se le imputaba al trabajador la carga de probar la existencia del despido.

En la actualidad el ofrecimiento de trabajo debe velarse de ciertos elementos para que se revierta la carga de la prueba al trabajador.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta es la Ley que actualmente nos rige, fue publicada en el

Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, abrogando la Ley Federal del Trabajo de 1931, originalmente se integraba de 890 artículos y Dieciséis Títulos.

La Ley Federal del Trabajo tuvo dos antecedentes que originaron su creación; el primero de ellos fue en 1962. En éste año el Presidente de la República Adolfo López Mateos nombró una Comisión para formular el proyecto de nuestra Ley vigente, dicha Comisión se integraba por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., y Mario de la Cueva, maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El segundo de los antecedentes es el proyecto concluido en 1968 por la misma Comisión de 1962, sumándose a ella el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Dicho proyecto, y por propuesta del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, fue difundido entre los sectores interesados a fin de que lo estudiaran y aportaran sus opiniones.

En cuanto dichos sectores emitieron sus observaciones, el Presidente presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa para la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo, en diciembre de 1968.

El proyecto no tuvo modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales, siendo aprobada y publicada en el Diario Oficial de la

Federación.

Previo a la promulgación de nuestra Ley vigente, se tuvieron que reformar las fracciones II, III; VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, *"para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión la trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo"*³³, dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962.

El Derecho Procesal del Trabajo estaba regulado en el Título Catorce, mismo que a su vez se integraba de X capítulos; y al procedimiento, que ahora conocemos como Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se le denominaba como Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, y se encontraba reglamentado en el Capítulo V, y la forma en que se desarrollaba era la siguiente:

Una vez recibida la demanda, la Junta señalaba día y hora para la celebración de la primera audiencia que era la de conciliación, demanda y excepciones, debiendo notificar personalmente y por lo menos con tres días de anticipación a la demandada (artículo 752).

³³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 73.

La Junta dentro de la audiencia debía exhortar a las partes a que conciliaran, con el objeto de dar por terminado el conflicto (artículo 753, fracción I).

Si no se llegaba a un convenio se daba por concluido el periodo de conciliación y se pasaba al de demanda y excepciones (artículo 753 fracción III). En éste periodo el actor exponía su demanda pudiendo ejercitar acciones nuevas o distintas, para lo cual la Junta señalaba nuevo día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones (artículo 753 fracción IV).

La demandada en su contestación debía oponer sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda (artículo 753 fracción V).

En caso de que el actor no concurriera a la primera audiencia, se le tenía por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por reproducida su demanda, y si el que no concurría era el demandado, se le tenía por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 754).

Una vez concluida la audiencia la conciliación, demanda y excepciones, la Junta señalaba día y hora para la celebración de la segunda audiencia, que era la de ofrecimiento de pruebas (artículo 759). En dicha audiencia las partes debían ofrecer sus pruebas acompañadas de los elementos esenciales para su desahogo (artículo 760 fracción IV).

Concluido el ofrecimiento, la Junta determinaba cuáles pruebas admitía y cuales desechaba por considerarlas improcedentes (artículo 760

fracción IX), y señalaba día y hora para la celebración de la tercera audiencia. que era la de recepción de pruebas (artículo 761).

En dicha audiencia las partes presentaban a sus testigos, peritos y debían de comparecer las personas de las cuales se había ofrecido su confesional (artículos 760, fracciones VI inciso a), VII, 767 y 768).

Concluida la recepción de pruebas, la Junta daba a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presentaran sus alegatos por escrito (artículo 770). Transcurrido el término, se declaraba cerrada la instrucción y se formularía un dictamen (artículo 771).

Podemos observar que el proceso se dividía en tres audiencias. lo que hacía que el mismo se retrasara y se afectaran los derechos de los trabajadores.

2.5. REFORMAS DE 1980

La vigente Ley Federal del Trabajo tuvo una importante reforma, misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, Decreto por el cual se modificaban los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, se adicionaban dos párrafos al artículo 47 y se derogaban los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 458, 460, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El procedimiento que se reglamentaba en la Ley antes de la reforma de 1980, estaba integrado por tres audiencias que se celebraban separadas, es decir, en fechas distintas, ocasionando el retraso del mismo en perjuicio del trabajador.

Con las reformas de 1980 estas tres audiencias se unifican en una sola, que es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La reforma no sólo se enfocó al aspecto de la simplificación de las audiencias, sino también se refirió a diversos aspectos como son: los efectos del aviso de rescisión que el patrón tiene que hacer al trabajador; se hizo mayor énfasis en la conciliación como medio de solución de los conflictos; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón y las modificaciones en el procedimiento de huelga.

Algunos autores limitan la reforma a uno o dos aciertos, dejando de lado el carácter proteccionista que se reafirma con las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970, tal es el caso de José Dávalos quien manifiesta que *“Dos de los aspectos más benéficos para los trabajadores en general, producto de la reforma procesal de 1980 son, sin lugar a dudas: la implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón.”*³⁴

De igual manera, Néstor de Buen Lozano nos dice que *“Si se pasa revista a las novedades, podrá advertirse que la única verdaderamente importante ha consistido en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral.”*³⁵

Para nosotros la reforma es una unidad, que como tal, ha

³⁴ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Ob. Cit. p. 78.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México 1983. p. 20.

beneficiado a nuestro Derecho Procesal del Trabajo, no sólo por la simplificación de las etapas procesales, sino también por los nuevos elementos que aporta tendientes a tutelar los derechos de los trabajadores durante el procedimiento.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

En el presente capítulo analizaremos el marco jurídico que rodea al ofrecimiento de trabajo.

Comenzaremos con el análisis del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en donde veremos los mínimos legales que se establecen respecto a las condiciones de trabajo, siendo éstas el objeto principal del ofrecimiento de trabajo.

También analizaremos el Procedimiento Ordinario que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con respecto a los conflictos de índole individual, en virtud de que es aquí en donde se encuentra el tema de nuestro trabajo.

Por último analizaremos el artículo 784 que es una de las grandes reformas de 1980, artículo en donde encontramos la figura de la carga de la prueba.

3.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A"

Como habíamos señalado en el capítulo anterior, una de las características de nuestra Constitución es que regula las normas mínimas de nuestro Derecho del Trabajo. Dentro de éstos mínimos encontramos la jornada máxima legal, el pago de horas extras y la forma en que se deberán de pagar los salarios.

Estos mínimos legales son el objeto principal del ofrecimiento de trabajo, en virtud de que éste no se puede hacer por debajo de los mínimos establecidos por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de trabajo con que se hace el ofrecimiento son: jornada, horario, salario y categoría.

Por lo que respecta a jornada la Constitución establece en la fracción IV del apartado "A" del artículo 123, lo siguiente:

"Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos."

La Ley Federal del Trabajo conceptúa en su artículo 58 a la jornada de la siguiente forma:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Pero para el caso del ofrecimiento de trabajo la jornada se identifica con los días que el trabajador deberá de prestar sus servicios al patrón. La Constitución establece un día de descanso, por lo menos, por cada seis días de trabajo, lo anterior con la finalidad de que el trabajador descanse y pueda convivir con su familia. La Constitución no señala un día en especial, lo que debemos de entender que puede ser cualquiera.

En el horario, la Constitución establece en su fracción I:

"La duración de la jornada máxima será de ocho horas."

Si multiplicamos la jornada de seis días por ocho horas diarias, nos da como resultado la jornada máxima que deberá de laborar el trabajador, que es de cuarenta y ocho horas a la semana.

Nuestra Constitución contempla la posibilidad de aumentar éstas horas laboradas, a través de las horas extras, tal y como se desprende de la fracción XI, que a la letra dice:

“Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas...”

Y para el caso de que éstas nueve horas extras a que se refiere la Constitución excedan, la Ley Federal del Trabajo protege los derechos de los trabajadores al establecer en el segundo párrafo del artículo 68 lo siguiente:

“La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada...”

Por último, nosotros consideramos que el salario y la categoría se encuentran estrechamente vinculadas, tal y como lo establece la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, mismo que establece:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.”

Una persona que funge con una categoría jerárquicamente superior no puede percibir un salario menor al que perciben los demás trabajadores con su misma categoría.

Nosotros entendemos por categoría el cargo que desempeña el trabajador al servicio del patrón, así por ejemplo tenemos la categoría de *secretaria, ayudante general, mesero, vendedor, chofer, etc.*

3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El procedimiento ordinario laboral se encuentra reglamentado en el Capítulo XVII del Título Catorce de nuestra Ley Federal del Trabajo, y abarca del artículo 870 al 891.

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, la cual se debe presentar ante la "Oficialía de Partes", quien a su vez la turnará a la Junta Especial correspondiente (artículo 871).

La demanda deberá de acompañarse de las copias necesarias para el emplazamiento de todos los demandados. En éste escrito el actor debe expresar los hechos en que funde sus peticiones (artículo 872).

La Junta que conozca del asunto dictará un acuerdo, que es llamado auto admisorio, mismo que deberá contener el número de expediente; la obligación de registrar la demanda en el Libro de Gobierno; fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la orden de emplazar a las partes con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia, corriéndoles traslado con copia cotejada de la demanda, aperciendo al demandado de

tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no comparece a la audiencia (artículo 873).

Si la Junta notare alguna deficiencia en el escrito de demanda del trabajador o de sus beneficiarios, lo prevendrá para que dentro del término de tres días la subsane (artículo 873).

La audiencia de Ley consta de tres etapas (artículo 875):

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

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes, y las ausentes podrán comparecer en cualquier momento, siempre y cuando la Junta no haya cerrado la etapa correspondiente (artículo 875).

3.2.1. ETAPA DE CONCILIACIÓN

La Ley establece que *“las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.”* Situación que no se da en la actualidad, ya que por lo general las partes comparecen asistidos de sus apoderados o representantes (artículo 876 fracción I).

Una vez que las partes hayan comparecido, la Junta los exhortará

para que lleguen a un arreglo conciliatorio. Si las partes llegan a un acuerdo se dictará el convenio que dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo (artículo 876 fracciones II y III).

Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse, para lo cual la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Ley (artículo 876 fracción IV).

Si las partes no llegan a un acuerdo o no concurren a la etapa de conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se pasará a la etapa de demanda y excepciones (artículo 876 fracción V).

Lo anterior no significa que sólo en esta etapa se puede convenir. Un convenio se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, hasta antes de que se dicte el laudo.

3.2.2. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En esta etapa el actor puede ratificar su escrito de demanda o hacerle modificaciones. Si ratifica la demanda, entonces el demandado deberá dar contestación a la misma oponiendo sus excepciones y defensas, contestar cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios. En caso contrario, es decir, si no se da contestación a los mismos o se hace de manera evasiva, entonces se tendrán por admitidos en virtud de no existir controversia sobre dichos hechos y no se admitirá prueba en contrario (artículo 878 fracciones II, III y IV).

Para el caso de que el actor modifique su demanda, la audiencia

se suspenderá y se señalará nueva fecha, en la cual el demandado quedará en uso de la voz para dar contestación a la misma, tal y como lo establece la siguiente Jurisprudencia:

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.

Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado esta en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aún reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones ni defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En éste orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado esta obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Marzo de 1998

Tesis: 2a./J. 11/98

Página: 257

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión publicada de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

La excepción de incompetencia no libera al demandado de car contestación a la demanda, a pesar de tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento, y si no lo hiciere, y la Junta se declara competente, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo sin prueba en contrario, ya que desde nuestro punto de vista, y de acuerdo a la sanción establecida en la fracción IV del artículo 878, se trata del "silencio" del demandado con respecto a los hechos aducidos por el actor en su demanda (artículo 878 fracción V).

Después de que la demandada haya dado contestación, entonces las partes podrán replicar y contrarreplicar (artículo 878 fracción VI), estas dos figuras resultan importantes en la medida en que son alegaciones que ratifican la litis y deben de tomarse en cuenta para la emisión del laudo, así lo establece la siguiente Jurisprudencia:

REPLICA Y CONTRARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.

De acuerdo por lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios,

y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la replica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Seminario Judicial de la Federación

Tomo: 69, Septiembre de 1993

Tesis: 4a./J. 30/93

Página: 17

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 443, página 294.

Contradicción de tesis 11/91. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 31 de mayo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de junio 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.

Dentro de esta etapa el demandado puede reconvenir al actor, quien puede dar contestación de inmediato o podrá solicitar se suspenda la

audiencia y se señale nueva fecha, en donde deberá de dar contestación a la reconvencción planteada por el demandado (artículo 878 fracción VII).

La audiencia se llevará a cabo, a pesar de que las partes no comparezcan. Si es el actor el que no comparece en la etapa de demanda y excepciones, entonces se le tendrá por ratificada su demanda, pero si es el demandado el que no se presenta a ésta etapa, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879).

Esta es la etapa más importante para el desarrollo de nuestro tema, ya que es en ésta en donde se fija la litis y el momento procesal en el cual se debe ofrecer el trabajo, tal y como lo analizaremos en el siguiente capítulo.

3.2.3. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

En esta etapa las partes ofrecerán sus pruebas, el actor lo hará en su primer uso de la voz, posteriormente el demandado, quien a su vez podrá objetar las pruebas del actor y en un segundo uso de la voz por parte del actor objetará las pruebas del demandado (artículo 880).

Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y no se haya cerrado la etapa correspondiente (artículo 880 fracción II).

Una vez que las partes han ofrecido sus pruebas y objetado las de su contraparte, la Junta resolverá sobre las que admita o deseche (artículo 880 fracción IV).

Concluida esta etapa sólo serán admisibles las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas (artículo 881).

En el mismo acuerdo en donde la Junta admita las pruebas, señalará día y hora para su desahogo, y ordenará se giren los oficios necesarios para obtener los informes o copias que las partes solicitaron (artículo 883).

En la audiencia de desahogo de pruebas se desahogarán las que se encuentren debidamente preparadas y las que se hayan señalado para tal efecto (artículo 884 fracción I).

Desahogadas todas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos (artículo 884 fracción IV).

“En realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.”³⁶

Concluido el desahogo de pruebas y formulados los alegatos por las partes, el Secretario certificará que ya no existen pruebas pendientes por desahogar y el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y se turnará el expediente a dictamen o proyecto de resolución como lo denomina la Ley (artículo 885).

En la práctica este proyecto de laudo es encomendado a un dictaminador que auxilia a la Junta en la elaboración de estos proyectos. Si el

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.563.

dictaminador considera necesaria la práctica de alguna diligencia que no se hubiera realizado por causas no imputables a las partes, o que considere favorable para el esclarecimiento de la verdad, devolverá el expediente para que se cite a las partes para el desahogo de la diligencia el día y hora que para tal efecto se señale (artículo 886).

Una vez desahogadas todas las diligencias, el Presidente de la Junta citara a los miembros de la misma para la discusión y votación del proyecto de laudo (artículo 887).

Si el proyecto de laudo fuera aprobado se elevará la categoría de laudo y se firmará por los miembros de la Junta, en caso contrario, es decir, que se hayan hecho modificaciones al proyecto, entonces se elaborará de acuerdo con lo aprobado un laudo y el resultado se hará constar por escrito en el expediente (artículo 889).

Engrosado el laudo, el Secretario reunirá las firmas de los miembros de la Junta y turnará el expediente al Actuario, quien deberá notificar personalmente a las partes dicha resolución (artículo 890).

3.3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 784, FRACCIONES VII, VIII Y XII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La carga de la prueba al patrón que se establece en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, es una de las reformas de 1980 que más ha beneficiado a los trabajadores.

Esta reforma se da con la finalidad de no dejar en estado de indefensión al trabajador, toda vez que los documentos comprobatorios de las

condiciones de trabajo se encuentran en poder del patrón.

Del artículo 784 se desprenden catorce fracciones, que deberán ser probadas por el patrón, siempre y cuando exista controversia con respecto a las mismas. Para nuestro tema de estudio resultan importantes las fracciones relacionadas con las condiciones de trabajo, en virtud de que con ellas se hace el ofrecimiento al trabajador para que se reincorpore a sus labores.

El artículo 784 establece lo siguiente:

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

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

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

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

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda."

Este precepto tiene relación con los artículos 804 y 805 de la misma Ley. En el primero de ellos se enumeran los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre los cuales tenemos: contratos individuales de trabajo, listas de raya, nómina de personal o recibos de pago de salario y controles de asistencia.

En tanto que el artículo 805 establece lo siguiente:

"El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior,

establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

Este precepto refuerza lo establecido por el primer párrafo del artículo 784, en el sentido de que es admisible cualquier otro medio de prueba, que sea idóneo, para desvirtuar la presunción que se estableció a favor del trabajador ante la omisión del patrón de no presentar los documentos, que conforme al artículo 804 tiene obligación de llevar en el centro de trabajo.

Sin embargo, tal y como lo menciona Néstor de Buen Lozano, el artículo 804 presenta un problema, ya que por un lado menciona que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir los documentos descritos en dicho precepto; pero por otro lado establece la condición de que *“cuando se lleven en el centro de trabajo...”*

Ante tal situación el propio Néstor de Buen Lozano dice que *“la respuesta la da la lectura de la segunda parte del art. 784 que precisa cuáles comprobantes deberá tener el patrón, no tanto por que la ley le obligue sino porque, de no contar con ellos, perderá irremisiblemente todos los juicios en que se ventilen controversias sobre los extremos a que aluden las catorce fracciones del art. 784.”*³⁷

El hecho de que el patrón no cuente con los documentos a que hace mención el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, no lo exime de la carga de la prueba, ni tampoco lo deja en estado de indefensión ante la presunción que se da a favor del trabajador, ya que tal y como lo establece la Jurisprudencia, podrá acreditar sus extremos con cualquier otro medio de

³⁷ Ibidem. p. 428.

prueba, siempre y cuando éstos sean idóneos.

Para mayor precisión, citamos las siguientes Jurisprudencias:

INSPECCIÓN, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISIÓN PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO.

De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la Ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los hechos que se deriven de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la Ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia Ley de la materia

reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la Jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS."

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Julio de 1991

Tesis: 4a./J. 10/91

Página: 70

Genealogía: Gaceta número 43, Julio de 1991, página 53.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 253, página 165.

Contradicción de tesis 14/89. Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 10/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno. Cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras e Ignacio Magaña Cárdenas.

DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTÍCULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA.

El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría

admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Julio de 1991

Tesis: 4a./J. 12/91

Página: 69

Genealogía: Gaceta número 43, Julio de 1991, página 55.

Contradicción de tesis 14/89. Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 12/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno. Por Unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y Felipe López Contreras.

Tal y como lo hemos venido mencionando, las condiciones de trabajo son el eje de nuestro tema de estudio, ya que con ellas se presenta la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo.

3.3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO (FRACCIÓN VII)

De acuerdo al artículo 25 de nuestra Ley, el contrato individual de trabajo deberá contener, entre otras cosas: el nombre y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación laboral es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; categoría del trabajador; el lugar o lugares en donde se

prestarán los servicios, horario; jornada y monto del salario.

Como lo señalamos al analizar el artículo 123 constitucional, apartado "A", el salario y la categoría, están estrechamente vinculados, en virtud de, que una persona que funge con una categoría jerárquicamente superior no puede percibir un salario menor al que perciben los demás trabajadores con su misma categoría.

Ambas condiciones se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Por el momento sólo analizaremos la categoría, ya que el salario se encuentra precisado en la fracción XII del artículo 784 de la Ley.

Consideramos que la categoría, dentro del proceso laboral, se puede acreditar con el contrato de trabajo, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año desde que el mismo se firmó, ya que existen factores que pueden modificar esta condición, como son el asenso del trabajador.

En caso de que el contrato exceda de más de un año, el patrón deberá acreditar con cualquier otro medio de prueba la categoría con la cual desempeñó sus servicios el trabajador.

3.3.2. DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (FRACCIÓN VIII)

Cuando exista controversia entre el horario y la jornada manifestada por el trabajador en su demanda y la señalada por el patrón en su contestación, corresponderá al patrón acreditar sus extremos.

El horario es de las condiciones de trabajo que conllevan consecuencias más serias, ya que de éste se desprenden las horas laboradas por el trabajador.

La sanción del patrón para el caso de no acreditar sus extremos es la de pagar el tiempo extraordinario reclamado por el trabajador. Pero esta sanción no siempre es aplicable al patrón, ya que a pesar de no haber demostrado sus extremos, si el horario afirmado por el trabajador resulta inverosímil, la Junta deberá hacer una valoración real de dichas afirmaciones y resolver de manera racional. Situaciones que se encuadran en las siguientes Jurisprudencias.

HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA.

Si la parte patronal al contestar la demanda argumenta que el actor no trabajó horas extraordinarias, le corresponde demostrar la jornada laborada por el actor, como lo ordena el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, mediante la presentación de los documentos a que se refiere el numeral 804 de la mencionada legislación laboral, de tal suerte que si no lo prueba deberá cubrir el tiempo extraordinario reclamado.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 739

Página: 503

Genealogía. APÉNDICE '95: TESIS 739 PG. 503

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 830/89. Simón Ortiz Anaya. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 166/90. José Apolinar Ibarra Martínez. 18 de abril de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 308/90. Ricardo Rodríguez Guevara y otros. 7 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 822/92. Juventino Gutiérrez Marín. 12 de enero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 772/93. Juan Ambríz Alatorre. 11 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis II.3º.J/66, Gaceta número 74, pág. 53; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Febrero, pág. 202.

HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.

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

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 65, Mayo de 1993
Tesis: 4a./J. 20/93
Página: 19
Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis
228, página 149.

Contradicción de tesis 35/92. Entre las sustentadas por el
Primer y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo
del Primer Circuito. 12 de abril de 1992. Cinco votos. Ponente:
José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada
Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 20/93. Aprobada por la Cuarta Sala de
este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil
novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores
ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz
Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y
José Antonio Llanos Duarte.

Por lo que respecta a la jornada, si el patrón controvierte la
señalada por el trabajador, es decir, señala como día de descanso uno diverso
al afirmado por el actor, y durante el procedimiento laboral no acredita su
dicho, entonces, el efecto que tendrá en el ofrecimiento de trabajo, es la no
reversión de la carga probatoria al trabajador, en virtud de que dicho
ofrecimiento es considerado por la Jurisprudencia como de mala fe, esto en
cuanto a que de manera unilateral el patrón pretende modificar las condiciones
de trabajo, que en este caso es el día de descanso a que tiene derecho el
trabajador.

3.3.3. MONTO Y PAGO DEL SALARIO (FRACCIÓN XII)

Esta es una de las condiciones de trabajo que tiene su origen
precisamente antes de las reformas de 1980, ya que a través de la
Jurisprudencia se aplicaba la carga de la prueba al patrón, en virtud que se

consideraba que era éste quien tenía la obligación de acreditar el salario por ser quien contaba con los medios para demostrar tal condición.

Lo anterior se desprende de la siguiente Jurisprudencia.

SALARIO, MONTO DEL. CARGA DE LA PRUEBA.

La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 484

Página: 320

Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO L NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.

APÉNDICE '54: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '65: TESIS 150 PG. 142

APÉNDICE '75: TESIS 222 PG. 208

APÉNDICE '85: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '88: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '95: TESIS 484 PG. 320

Sexta Época:

Amparo directo 403/54. El Heraldo, Cía. Editorial, S.A. 11 de julio de 1957. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5549/56. Inés Chavarría Degollado. 3 de enero de 1958. Cinco votos.

Amparo directo 7132/57. Joaquín Galán Velázquez. 16 de abril de 1958. Cinco votos.

Amparo directo 2161/58. Constructora de Oriente, S. de R. L. 28 de enero de 1960. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4984/58. Eduardo Peralta Taylor. 10 junio de 1960. Cinco votos.

NOTA: El artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980 recoge, esencialmente, el criterio de la tesis.

El salario, aparte de ser una condición de trabajo, es uno de los elementos de la relación laboral que consiste en la remuneración que el patrón deberá hacer al trabajador, por virtud del servicio prestado.

Una vez que hemos analizado el marco jurídico que rodea al ofrecimiento de trabajo, ahora con corresponde precisar, conceptuar y analizar al ofrecimiento de trabajo, estudio que realizaremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO CUARTO

EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL PROCESO LABORAL

En el presente capítulo nos encargaremos de conceptualizar al ofrecimiento de trabajo, precisar sus requisitos, determinar cuando está ofrecido de buena o mala fe, analizar sus efectos jurídicos y por último, señalaremos los motivos por los cuales consideramos que los subsecuentes ofrecimientos deberán ser considerados de mala fe.

4.1. CONCEPTO DE OFRECIMIENTO DE TRABAJO DENTRO DEL PROCESO LABORAL

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

Tal y como lo afirma Juan B. Climent Beltrán *"un problema interesante reside en explicar la diferencia entre excepción y defensa. Todavía no se han puesto de acuerdo los tratadistas sobre la distinción entre esos conceptos procesales."*³⁸

Por su parte, Rafael De Pina dice que *"las teorías sobre la excepción constituyen una de las materias del derecho procesal mas confusas, tanto desde el punto de vista doctrinal, como desde el punto de vista legal."*³⁹

³⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 40.

³⁹ DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vigésimo segunda edición, revisada y aumentada por Rafael De Pina Vara. Porrúa. México 1996. p. 172.

De lo anterior podemos concluir que resulta un tanto problemático diferenciar la excepción de la defensa, en virtud de que algunos tratadistas señalan que son sinónimos y otros que constituyen figuras distintas.

Uno de los tratadistas que considera que la excepción y la defensa son sinónimos es Carlos Arellano García, para quien, desde un punto de vista lógico-doctrinal el llamar excepción o defensa al derecho de contradecir la demanda es sólo un problema de denominación, ya que *"la excepción y la defensa pertenecen a un mismo género: el derecho de contradecir las pretensiones de la parte actora."*⁴⁰

Por otro lado tenemos a Rafael de Pina, quien afirma que existe diferencia entre la excepción y la defensa, y para tal efecto señala que *"La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda."*⁴¹

Alberto Trueba Urbina nos da la definición de excepción que es *"la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor."*⁴²

De las citas de Rafael de Pina y Alberto Trueba Urbina, podemos concluir que la diferencia entre la excepción y la defensa, es que la primera pone un obstáculo temporal o perpetuo encaminada a destruir la acción que

⁴⁰ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima edición. Porrúa. México 2001. p. 302.

⁴¹ DE PINA, Rafael. Ob. Cit. p. 173.

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México 1957. p. 177.

ejercita el actor; y la defensa trata de destruir su pretensión.

Una vez hechas las anteriores diferencias entre la excepción y la defensa, podemos comprender porqué para la Jurisprudencia el ofrecimiento de trabajo, no constituye una excepción.

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

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

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

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

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 158

Página: 107

Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO L NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.
APÉNDICE '54: TESIS NO APA PG.
APÉNDICE '65: TESIS NO APA PG.
APÉNDICE '75: TESIS NO APA PG.
APÉNDICE '85: TESIS 85 PG. 77
APÉNDICE '88: TESIS 639 PG. 1074
APÉNDICE '95: TESIS 158 PG. 107

Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1996. Cinco votos.
Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. 19 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.
Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. 1º. De junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos.
Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 4 de abril de 1983. Cinco votos.
Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. 13 de julio de 1983. Cinco votos.

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

De la anterior definición se desprenden las siguientes características:

a) El ofrecimiento de trabajo hecho al actor que demanda un despido injustificado, no constituye una excepción, sino una manifestación que hace el patrón para que continúe la relación laboral.

b) El ofrecimiento de trabajo tiene el efecto de revertir al trabajador la carga de probar el despido, siempre y cuando el ofrecimiento se

haya realizado de buena fe.

c) Pero si el ofrecimiento es de mala fe, entonces el patrón continua con la carga de la prueba en los términos en que se precisa en la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que la Jurisprudencia considera al ofrecimiento de trabajo sólo como la manifestación que realiza el patrón para que la relación laboral continúe, nosotros consideramos que constituye una defensa que el demandado hace valer en el proceso laboral.

4.2. REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

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

Como lo señalamos en el capítulo anterior al hacer el análisis jurídico del procedimiento ordinario laboral, la demanda deberá presentarse por escrito ante la Oficialía de Partes Común, quien a su vez la remitirá a la Junta Especial correspondiente.

Una vez que la Junta Especial ha recibido el escrito de demanda, la registrará en su Libro de Gobierno asignándole número de expediente. Posteriormente dictará un acuerdo en el cual, si no existe deficiencia en la demanda, señalará fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ordenando en el mismo acuerdo se emplace al trabajador y al patrón con una anticipación de diez días hábiles anteriores a la fecha de la audiencia, y con los apercibimientos legales

correspondientes.

El día de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán comparecer las partes que se encuentren debidamente notificadas.

Posteriormente se abrirá la primera etapa de la audiencia que es la de conciliación, si las partes llegan a un acuerdo en esta etapa, entonces se dictará el convenio que dará por terminado el conflicto, pero si no hay ningún arreglo conciliatorio, entonces se pasará a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones.

En esta etapa el actor puede ratificar o aclarar su demanda. si hace aclaraciones sustanciales a su escrito, entonces la audiencia se suspenderá y se señalará nuevo día y hora para su continuación; pero si la ratifica entonces el demandado deberá dar contestación a la misma refiriéndose a todos y cada uno de los hechos.

La contestación a la demanda que formule el patrón puede hacerse por escrito o de manera oral, para cuyo caso la misma constará en el acta de la audiencia.

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

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.

El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis

jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2ª. Parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, ésta 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

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: 4a./J. 7/91

Página: 58

Genealogía: Gaceta número 41, Mayo de 1991, página 35.

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

Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

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

Tal y como lo establece la anterior Jurisprudencia, para que la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo surta sus efectos, el patrón al dar contestación a la demanda deberá negar el despido afirmado por el trabajador, ofreciéndole reincorporarse al trabajo, este ofrecimiento deberá hacerse en las mismas o mejores condiciones de las que el actor venía desempeñando sus servicios. Las consecuencias de dicho ofrecimiento, realizado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, toda vez que revierte la carga de la prueba del despido al trabajador.

Este ofrecimiento sólo surte todas sus consecuencias si se formula en la etapa de demanda y excepciones, por ser el momento procesal en donde se fija la litis. Y más aún, tal y como lo establece la Jurisprudencia, si se realiza en la etapa conciliatoria, deberá ser ratificado en la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones para que pueda surtir todos sus efectos, ya que en caso contrario no se tendrá por ofrecido.

Lo anterior es en virtud de que es incompatible por naturaleza con los principios de la conciliación, ya que en esta etapa las partes aún no contienden.

Los elementos esenciales para hacer el ofrecimiento de trabajo son las condiciones de trabajo, es decir, categoría, horario, jornada y salario.

En todo caso, el patrón deberá manifestar en qué condiciones le está ofreciendo al trabajador se reincorpore a prestar sus servicios; pero si el patrón omite hacer de manera detallada dicho ofrecimiento, es decir, que sólo se limita a manifestar que le ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que venía prestando sus servicios el trabajador, sin hacer mención con que categoría, horario, jornada y salario, no es motivo para que dicho ofrecimiento sea considerado de mala fe, ya que así lo establece la Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRÓN CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE sólo QUE LO HACE "EN LAS MISMAS CONDICIONES" EN QUE SE VENÍA PRESTANDO.

Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo hace "en las mismas condiciones" en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por éste sólo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque éste no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la

proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 299

Página: 196

Genealogía: APÉNDICE '95: TESIS 299 PG. 196

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

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

La buena o mala fe a la cual nos hemos referido y que también es establecida por la Jurisprudencia, consisten en determinar si la intención del patrón es de continuar con la relación laboral, o simplemente es la de revertir la carga de la prueba al trabajador.

4.3. OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA FE

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

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

El ofrecimiento de trabajo se puede realizar aceptando las condiciones de trabajo que señala el actor en su demanda, para cuyo caso el patrón no tendrá que acreditarlas, ya que tal y como lo señala el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo *"corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia..."*

Pero si en el escrito de demanda el trabajador asegura haber cubierto un horario de labores superior al establecido por la Ley, entonces el patrón, para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo, deberá ofrecer al trabajador reincorporarse a sus labores con un horario legal.

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

Por lo que respecta al horario de labores, si el patrón lo controvierte, ofreciéndoselo en mejores condiciones, es decir, dentro de los límites legales, entonces no tendrá la carga de probar dicho horario, toda vez que se lo está reduciendo, lo anterior en términos de la siguiente Jurisprudencia:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL.

El hecho de que la parte demandada niegue el despido y a la vez controvierta algún hecho de la demanda, como lo es la duración de la jornada laboral, sosteniendo que el trabajador desempeñaba una menor a la aducida, o sea, la jornada legal y, en esos términos, ofrezca el trabajo, no implica mala fe, pues una oferta acorde a las condiciones legales, esto es, dentro de los máximos que la Ley Federal del Trabajo establece, es

legalmente válido, y dado que la propuesta de ofrecimiento del trabajo no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, si la oferta revela, efectivamente, la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario exigir, para estimar que el ofrecimiento es de buena fe, que la demandada acredite la duración de la jornada que desempeñaba el actor, pues al ofrecer el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no altera dolosamente las condiciones de trabajo, independientemente de que, si durante la secuela del proceso queda establecido que el trabajador laboró una jornada mayor de la legal, el tiempo en exceso se pague como si se tratara de tiempo extraordinario.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 301

Página: 197

Genealogía: APÉNDICE '95: TESIS 301 PG. 197

Contradicción de tesis 44/92. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos.

NOTA: Tesis 4ª./J.43/93, Gaceta número 71, pág. 22; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Noviembre, pág. 177.

Tal y como lo establecimos, el ofrecimiento de trabajo no es una excepción, sino una defensa que patrón hace valer argumentando que el trabajador jamás fue despedido y que el trabajo se encuentra a su disposición.

Si el trabajador argumenta en su demanda el adeudo de prestaciones, el patrón deberá acreditar, si así lo afirma en su contestación, que éstas fueron debidamente cubiertas.

La falta de pago de dichas prestaciones no son motivo para considerar el ofrecimiento de mala fe, en virtud de que no alteran las condiciones fundamentales de la relación laboral.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.

Para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos, a saber: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido, toda vez que el artículo 878, fracciones II y IV, de la ley mencionada, permite al demandado defenderse en juicio; y c) el estudio del ofrecimiento en relación con los del caso o conducta asumida por el patrón, por ejemplo, si al ofrecer el trabajo en un juicio, en otro diverso demanda al trabajador la rescisión de la relación laboral que está ofreciendo en aquél, pues ello constituye una conducta contraria al recto proceder que, denota falta de integridad y mala fe en el ofrecimiento de trabajo; o bien, cuando haya dado de baja al empleado actor en el Seguro Social u otra dependencia en la que necesariamente deba estar inscrito como consecuencia de la relación laboral, porque esto revela que, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando. Conforme a esos elementos, por regla general, cabe calificar el ofrecimiento de trabajo, sin que sea necesario atender a otras circunstancias, como la falta de pago de prestaciones accesorias, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, séptimos días y media hora de descanso, pues el impago de dichas prestaciones no altera las condiciones

fundamentales de dicha relación, dado que no da lugar a considerar, por ejemplo, que el patrón pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada u horario de trabajo mayor, ni que el patrón oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, sino únicamente generan la obligación para la Junta de condenar a su cumplimiento o pago proporcional, en caso de que no se haya cubierto dentro del juicio, por tratarse de derechos adquiridos por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63, 64, 69, 76, 80, 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Diciembre de 2002

Tesis: 2a./J. 125/2002

Página: 243

Contradicción de tesis 42/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito, hoy Primero en la misma materia y circuito, y Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, hoy Primero de dicho circuito. 25 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Gonzalo Arredondo Jiménez.

Tesis de Jurisprudencia 125/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de noviembre de dos mil dos.

Si el ofrecimiento de trabajo es realizado de buena fe, entonces corresponderá al trabajador acreditar el despido que afirma en su demanda.

4.4. OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE

El ofrecimiento de trabajo realizado de mala fe, tiene como efecto jurídico el no revertir la carga del despido al trabajador, esto en virtud de que el patrón sólo busca escapar de la norma que le impone probar la justificación del despido, mas no de que subsista la relación laboral.

Como lo hemos venido señalando, el patrón, por ser quien cuenta con los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo, deberá acreditar sus afirmaciones cuando exista controversia con las condiciones laborales afirmadas por el actor, ya que en caso contrario el ofrecimiento que haya hecho al trabajador con las condiciones sostenidas, será considerado de mala fe.

A diferencia del horario de labores, si la jornada es controvertida por el patrón y no la prueba, el ofrecimiento será considerado de mala fe, en virtud de modificar unilateralmente y en perjuicio del trabajador dicha condición.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRÓN CONTROVIERTE EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL Y NO LO PRUEBA.

El patrón tiene la carga procesal de acreditar la razón de su dicho cuando controvierte el día de descanso semanal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25, fracción IX, 784, fracción VII y 804, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se realiza controviertiendo el día de descanso sin probar esta afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que se venía prestando el trabajo, entendiéndose que el ofrecimiento se realizó con la intención de revertir la carga de la prueba y no con la de que continúe la relación laboral en las mismas condiciones pactadas.

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 297
Página: 195
Genealogía: APÉNDICE '95: TESIS 297 PG. 195

Contradicción de tesis 45/93. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de mayo de 1994. Mayoría de tres votos.

NOTA: Tesis 4ª./J.22/94, Gaceta número 79, pág. 26; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Julio, Primera Parte, pág. 214.

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

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA.

La presentación de una denuncia penal en contra del trabajador en la que figuren como ofendidos el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa, revela la mala fe en el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón con posterioridad a la presentación de dicha denuncia, por cuanto tal circunstancia demuestra la existencia de un problema serio entre las partes y, en esas condiciones, no puede considerarse que subsista una recta voluntad para que continúe la relación laboral. Esto es así, porque la presentación de la denuncia penal, previamente al ofrecimiento

del trabajo, pone de manifiesto que el patrón está afectado por un estado de ánimo contrario a los intereses del trabajador; de ahí que la oferta de trabajo en las condiciones señaladas no puede aceptarse como el sano propósito de mantener el vínculo laboral, pues la intención expresa del referido patrón para que se persiga y sancione al trabajador, contradice ese propósito de permanencia de la relación con el trabajador.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Julio de 1999

Tesis: 2a./J. 77/99

Página: 206

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

Tesis de Jurisprudencia 77/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve

Si el patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo de la empresa presentan una denuncia en contra del trabajador, y posteriormente dentro del proceso laboral le ofrece el trabajo, no es creíble que el patrón tenga el ánimo de que continúe la relación laboral, ya que lo único que persigue es revertir la carga probatoria.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL POR DESPIDO, DE FECHA PREVIA AL JUICIO LABORAL EN EL QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES, IMPLICA MALA FE.

La oferta de trabajo, externada en un juicio laboral por el patrón demandado, cuando previamente ha dado de baja en el Seguro Social al empleado actor por haberlo despedido, revela que, en

realidad, el patrón oferente carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, lo cual conduce a concluir que el mencionado aviso de baja del actor en el Seguro Social determina que el ofrecimiento de trabajo es de mala fe, ya que no puede considerarse como recto e íntegro proceder que, mientras que en el juicio laboral el patrón ofrezca al empleado que se reintegre a sus labores porque, en su opinión, no existe el despido alegado, sino que subsiste la relación de trabajo, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social haya dado de baja al trabajador por causa de terminación de la relación laboral por despido, pretendiendo también de esta manera evitar el cumplimiento de su obligación de aportar las cuotas obrero-patronales y restringiendo, en consecuencia, el derecho del trabajador a las prestaciones de la seguridad social, derivadas de su inscripción en el citado instituto, condiciones todas estas con base en las cuales se arriba a la convicción de que la circunstancia de que el demandado, a la vez que ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, haya dado de baja del Seguro Social al trabajador demandante por haber terminado la relación laboral por despido, implica mala fe, por lo que dicho ofrecimiento no produce el efecto de revertir la carga probatoria al empleado sobre el hecho del despido.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: 2a./J. 122/99

Página: 429

Contradicción de tesis 9/99. Entre las sustentadas por el Primer y el Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de septiembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Tesis de Jurisprudencia 122/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.

Tal y como lo señala la anterior Jurisprudencia, resulta inverosímil

que el patrón que ha dado de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social al trabajador por causa de terminación de la relación laboral por despido, argumente que su intención es la de que subsista la relación laboral, ofreciéndole al trabajador se reincorpore a sus labores.

En este caso resulta intrascendente el que dicho ofrecimiento se haya realizado en las mismas o en mejores condiciones de las que el trabajador prestaba sus servicios, ya que por el sólo hecho de que previamente el patrón haya dado de baja al trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social por haber terminado la relación laboral por despido, el ofrecimiento es calificado de mala fe.

La Cuarta Sala estableció como diverso criterio para calificar la mala fe de la oferta del patrón, el que dicho ofrecimiento se efectuara cuando al mismo tiempo y en diverso juicio, el patrón demandara al trabajador la rescisión de la relación laboral, tal y como se precisa en la siguiente tesis:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEMANDANDO RESCISIÓN EN DIVERSO JUICIO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE.

Si el patrón formula ofrecimiento de trabajo al demandante en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando y en diverso juicio demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, independientemente de que ésta acción no prospere, es obvio que por tal circunstancia el ofrecimiento no puede considerarse de buena fe pues no existe voluntad para continuar la relación laboral y por tanto no se reinvierte la carga de la prueba.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 145-150 Quinta Parte

Página: 26

Genealogía: Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 253, página 191.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala. tesis relacionada con la jurisprudencia 84, página 76.

Amparo directo 4945/80. Genaro Cristino Cano. 5 de enero de 1981. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García.

La mala fe del patrón reside en que por una parte, es decir, dentro del proceso en donde es demandado por despido injustificado, le ofrece al trabajador *se reincorpore a sus labores, en tanto que en juicio diverso le demanda la rescisión de la relación laboral.*

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

4.5. EFECTOS JURÍDICOS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Los efectos jurídicos que produce el ofrecimiento de trabajo son consecuencia de la calificación del mismo, es decir, considerar que está formulado de buena o mala fe.

Como hemos visto, el ofrecimiento de trabajo no es una excepción que destruya la acción, sino una oferta que hace el patrón al trabajador para que éste *se reintegre a sus labores, siendo su único efecto, en caso de ser de buena fe, revertir la carga del despido al trabajador.*

Consideramos prudente precisar que es la carga de la prueba, ya que la hemos venido mencionando a lo largo del presente trabajo.

El principio civilista de la carga de la prueba establece que el que afirma esta obligado a probar. Si retomamos este principio, entonces sería el trabajador quien tendría que probar los hechos afirmados en su demanda. Pero tal y como lo afirma Juan B. Climent Beltrán, *"este principio tuvo que reflexionarse por que dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón."*⁴³

*"La noción de carga de la prueba se trasluce no ya como obligación del oferente ni como un derecho del colitigante, sino como un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la carga, es decir, probando; obviamente, la omisión de ésta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados."*⁴⁴

Es decir, la carga de la prueba es la facultad que tienen las partes para desarrollar actividades procesales a fin de obtener un resultado que favorezca a sus intereses, y su incumplimiento produce una resolución desfavorable para quien la haya omitido.

Una vez precisada qué es la carga de la prueba y a quién le corresponde ésta dentro del Derecho del Trabajo, continuaremos con el análisis de los efectos jurídicos del ofrecimiento de trabajo.

Cuando el patrón, en la etapa de demanda y excepciones ha hecho el ofrecimiento de trabajo, el trabajador dentro de ésta misma o en la de

⁴³ Ley Federal del Trabajo, comentada por Juan B. Climent Beltrán. Ob. Cit. p. 492.

⁴⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990. p. 548.

ofrecimiento y admisión de pruebas, puede hacer su manifestación con respecto al mismo, pero también puede solicitar se le conceda un término para tal efecto, lo anterior en relación con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

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

Si el ofrecimiento se encuentra realizado de buena fe, entonces corresponderá al trabajador acreditar que fue despedido injustificadamente. esto en virtud de que al hacer dicho ofrecimiento el ánimo del patrón, en estricto sentido, es el de que continúe la relación laboral.

Si éste ofrecimiento de buena fe es aceptado por el trabajador, la Junta señalará día y hora para que sea reinstalado en su trabajo, con las condiciones en que se hizo dicho ofrecimiento.

La Jurisprudencia ha establecido que una vez hecha la reinstalación, el proceso termina en esta parte, ya que al haber aceptado el trabajador el ofrecimiento del patrón, también aceptó modificar la acción y por consiguiente, la Junta no deberá condenar al patrón al pago de la indemnización, prima de antigüedad y salarios caídos, sino únicamente a las prestaciones reclamadas por el trabajador y de las cuales el patrón no haya demostrado su pago.

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

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

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

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: 2a./J.20/99

Página: 127

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

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

Como lo hemos venido señalando, el ofrecimiento de trabajo hecho de buena fe revierte la carga de la prueba del despido al trabajador. Si este ofrecimiento no es aceptado por el actor y durante el proceso no acredita que fue despedido injustificadamente, entonces la Junta deberá absolver al patrón del pago de la indemnización, prima de antigüedad y salarios caídos, toda vez que el trabajador no cumplió con la carga que el ofrecimiento hecho de buena fe le impuso.

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

Cuando el ofrecimiento no es aceptado por el trabajador y durante el proceso se determina que el mismo fue hecho de mala fe, entonces la Junta deberá condenar al patrón al pago de indemnización, prima de antigüedad salarios caídos entre la fecha del despido y hasta que se de cumplimiento total al Laudo respectivo, así como al pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador y de las que el patrón no haya acreditado su pago, lo anterior en virtud, de que el patrón sólo pretendió burlar la norma que le impone probar la justificación del despido.

Como hemos visto, son diversos los efectos jurídicos del ofrecimiento de trabajo, derivándose algunos en la reinstalación del trabajador.

4.6. LA REINSTALACIÓN DERIVADA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

La reinstalación consiste en volver a instalar al trabajador en el trabajo que venía desempeñando hasta antes de la separación del mismo.

Una vez que el trabajador ha aceptado el ofrecimiento de trabajo, la Junta señalará día y hora para su reinstalación, apercibiéndolo que *de no presentarse con el Actuario con la anticipación requerida por la misma Junta, se le tendrá por no aceptado el trabajo, esto a pesar de ya haberlo aceptado con anterioridad.*

El Actuario adscrito a la Junta y el trabajador deberán constituirse en el domicilio del patrón, y una vez en este, dicho funcionario requerirá al demandado *para que reinstale materialmente al actor y le proporcione los elementos necesarios para que realice su trabajo, todo lo anterior deberá constar en el acta de reinstalación que realiza el Actuario.*

En esta diligencia, y a pesar de ya haber aceptado con anterioridad el trabajo, el actor podrá rehusarse a reinstalarse manifestando los motivos por los cuales *no es su deseo reincorporarse a sus labores.*

Una vez que el trabajador ha sido reinstalado el Actuario declarará concluida la diligencia retirándose del domicilio del patrón.

En la práctica vemos que un trabajador que ha sido reinstalado como consecuencia de un juicio por despido, vuelve a demandar al patrón el

pago de la indemnización por despido.

Ante tal situación, el patrón argumenta que tal hecho no se ha materializado y que para acreditar su buena fe, nuevamente le ofrece el trabajo al actor.

La Jurisprudencia ha establecido que el segundo ofrecimiento por sí sólo no demuestra la mala fe del patrón y que éste debe ser analizado en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso.

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

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

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VI, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1990
Tesis: 4a./J.10/90
Página: 243
Genealogía. Gaceta número 32, Agosto de 1990, página 28.

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

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

Nosotros no estamos de acuerdo con el anterior criterio jurisprudencial, esto en virtud de que el patrón, de manera arbitraria, puede hacer uso de dicha figura para liberarse de la carga de probar la justificación del despido.

Y por su parte el trabajador demandar la indemnización por despido tantas veces como sea reinstalado.

Consideramos que la figura del ofrecimiento de trabajo puede ser susceptible de abusos por ambas partes y que es a ambas a quienes puede dejar en estado de indefensión, según sea el caso.

Por lo anterior es que consideramos que el segundo ofrecimiento hecho por el patrón sea considerado de mala fe, ya que lo único que pretende es, como ya lo señalamos, liberarse de la carga de probar la justificación del

despido.

Este razonamiento por sí sólo parecería dejar en estado de indefensión al patrón, para evitarlo, también proponemos se adicione al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la rescisión sin responsabilidad para el patrón, una nueva causal, siendo esta la siguiente:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...”

...XVI. Si el trabajador, sin causa justificada o sin permiso del patrón, no se presenta a laborar al día siguiente de su reinstalación.

Con lo anterior el patrón podría dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en los tres último párrafos del artículo 47, mismos que establecen:

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

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

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

Debemos recordar que la rescisión sin responsabilidad para el patrón es también denominada como despido, tal y como lo precisamos en el Capítulo Primero al referirnos al Concepto de Terminación de la Relación de Trabajo.

Consideramos que ésta adición al artículo 47 de la Ley, pondría fin a juicios derivados de reinstalaciones y que sólo provocan el hastío del trabajador y el incremento de trabajo a las Juntas. Además, constituiría un medio de defensa para el patrón, sin que ello implicara dejar en estado de indefensión al trabajador, ya que el acreditar esta causal correría a cargo del patrón, en los mismos términos que las causales reglamentadas en el artículo 47.

El ofrecimiento de trabajo es una figura que se presenta con más frecuencia dentro del proceso laboral, y es por ello que consideramos que su definición, sus requisitos y efectos jurídicos, no sólo deberán ser comprendidos por la Jurisprudencia, sino también por nuestra Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo es el medio por el cual se obtienen los satisfactores que han de cubrir las necesidades de quien lo ejecuta y no puede ser susceptible de distinción entre actividad intelectual y actividad material.

SEGUNDA. El patrón y el trabajador son partes esenciales del Derecho del Trabajo, ya que con ellos se da nacimiento a la relación de trabajo.

TERCERA. La relación de trabajo es uno de los elementos más importantes de nuestra materia, ya que el nacimiento de ésta da lugar a la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo.

CUARTA. En toda prestación de servicio personal, subordinada y remunerada, sin importar la causa o acto que le haya dado origen, existe relación laboral.

QUINTA. Las reformas de 1980 se enfocaron en la simplificación de las audiencias, en el aviso de rescisión que el patrón tiene que hacer al trabajador, en la conciliación como medio de solución de los conflictos, en la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, en la imposición de la carga de la prueba al patrón y en las modificaciones en el procedimiento de huelga.

SEXTA. El ofrecimiento de trabajo, como tal, no ha sido reglamentado por nuestra Constitución Política, por las Leyes laborales de 1931 y 1970 ni por las reformas de 1980, lo único que encontramos en ellas es la reglamentación de nuestro Derecho Procesal del Trabajo.

SÉPTIMA. La carga de la prueba que contempla el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo tiene como finalidad liberar al trabajador de la obligación de probar las cuestiones fundamentales de la relación laboral, toda vez que los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo se encuentran en poder del patrón.

OCTAVA. El ofrecimiento de trabajo es una institución *sui generis* que consiste en la manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador.

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

DÉCIMA. El efecto jurídico de un ofrecimiento de trabajo hecho de mala fe es el de no revertir la carga del despido al trabajador, esto en virtud de que el patrón sólo busca escapar de la norma que le impone probar la justificación del despido, y no de que subsista la relación laboral.

DÉCIMA PRIMERA. Uno de los efectos jurídicos del ofrecimiento de trabajo, siempre y cuando haya sido aceptado por el trabajador, es la reinstalación del actor.

DÉCIMA SEGUNDA. Con la reglamentación del ofrecimiento de trabajo en la Ley Federal del Trabajo y agregar al artículo 47 de la misma Ley una nueva causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, se pondría fin a juicios derivados de reinstalaciones que sólo provocan el hastío del trabajador y se proporcionaría al patrón un medio de defensa frente a las

pretensiones del trabajador.

Dicha causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón se materializaría cuando el trabajador, sin causa justificada o sin permiso del patrón, *no se presentara a laborar al día siguiente de su reinstalación.*

BIBLIOGRAFÍA

1. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima edición. Porrúa. México 2001.
2. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Decimoséptima edición. Porrúa. México 2000.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México 2000.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985.
5. BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Decimoséptima edición. Porrúa. México 2000.
6. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Porrúa. México 1983.
7. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores. México 1984.
8. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Esfinge. México 2001.
9. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999.

10. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Tercera edición. Porrúa. México 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México 2001.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Decimosexta edición. Porrúa. México 2002.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México 2001.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México 1983.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoctava edición. Porrúa. México 2001.
16. DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vigésima segunda edición, revisada y aumentada por Rafael De Pina Vara. Porrúa. México 1996.
17. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977.
18. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990.
19. DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. Sexta edición. Porrúa.

México 1998.

20. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México 1998.

21. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Decimosegunda edición. Porrúa. México 1997.

22. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo V. Volumen I. Séptima edición. Porrúa. México 1998.

23. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Trillas. México 1999.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo artículo 123. Segunda edición. Porrúa. México 1967.

25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral." Sexta edición. Porrúa. México 1981.

26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral." Sexta edición. Porrúa. México 1982.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México 2003.

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésimo

cuadragésima sexta edición. Porrúa. México 2004.

3. Ley Federal del Trabajo. Sista. México 2003.

4. Ley Federal del Trabajo. Décima primera edición. Ediciones Fiscales Isef. México 2004.

5. Ley Federal del Trabajo, comentada por Baltasar Cavazos Flores. Vigésimo séptima edición. Trillas. México 1996.

6. Ley Federal del Trabajo, comentada por Juan B. Clímént Beltrán. Vigésimo tercera edición. Esfinge. México 2002.

OTRAS FUENTES

1. CAPÓN FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni. S. C. C. Argentina 1987.

2. Diario Oficial de fecha Miércoles 1º de abril de 1970.

3. Diario Oficial de fecha Viernes 4 de enero de 1980.

4. IUS 2002. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis.

5. IUS 2003. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis.

6. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición.
Botas. México 1957.

V. b.
M. A.