

321309

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



## LA INEFICACIA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA INDEMNIZACION, REFORMA AL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
*LICENCIADO EN DERECHO*  
PRESENTA

JORGE ESPEJO JIMENEZ

ASESOR DE LA TESIS:  
LIC. IGNACIO GARRIDO OVIN  
CED. PROFESIONAL No. 1683979

MEXICO, D.F.

m341312

200

5



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS

A DIOS

A mi Madre, Patricia Jiménez Pitol (qpd)

Te dedico este trabajo, porque donde quiera que estés, se que estarás orgullosa.

A mi Padre, Jorge Sergio Espejo Lima

Por ser mi maestro, asesor, amigo y padre, por no cansarse de ayudarme en todo momento.

A mi Esposa, Martha Jiménez Hernández

Por estar conmigo en todo momento, gracias por tu apoyo y comprensión. Te amo.

A mis Hermanos, Sergio y Liz

La vida nos puso juntos, pero nosotros aprendimos a querernos. Gracias.

A los señores María de La Luz Hernández y José de Jesús Jiménez

Por todo el apoyo que me han brindado, por hacerme parte de su familia.

A mi Asesor de Tesis, Lic. Ignacio Garrido Ovín

Por sus consejos, que sin ellos, no hubiera sido posible este trabajo.

A la Lic. Silvia Silva Barragán

Por toda su ayuda en la Ciudad de Guadalajara.

Al Lic. Ignacio Garrido Villa.

Por sus reflexiones y mensajes, no los olvido.

A mi Escuela y amigos:

Por los conocimientos, tiempo, dedicación, diversión y todo lo que representaron en aquellos cinco años.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
1.1 Época Colonial	2
1.2 Época Independiente	4
1.3 Época Contemporánea	8
1.4 Antecedentes del Juicio en Materia del Trabajo	10
1.4.1 Leyes Locales	10
1.4.2 Ley Federal del Trabajo de 1931 y Reformas de 1980	12
CAPÍTULO II. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	15
2.1 Sujetos del Derecho del Trabajo	16
2.1.1 Trabajador	16
2.1.2 Patrón	19
2.2 Salario	21
2.3 Estabilidad en el Empleo	22
2.4 Contrato de Trabajo	25
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO ORDINARIO	27
3.1 Presentación de la Demanda	28
3.2 Admisión de la Demanda	29
3.3 Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	31
3.3.1 Etapa de Conciliación	31

3.3.2 Etapa de Demanda y Excepciones	35
3.3.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	46
3.4 Desahogo de Pruebas	49
3.5 Alegatos	51
3.6 Laudo	52
<b>CAPÍTULO IV. ACCIONES Y EXCEPCIONES</b>	<b>56</b>
4.1 Acción	57
4.1.1 Acciones en el Derecho del Trabajo	59
4.1.2 Reinstalación e indemnización	61
4.2 Excepción	62
4.2.1 Defensas	64
4.2.2 Excepciones en el Derecho del Trabajo	67
<b>CAPÍTULO V. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.</b>	<b>71</b>
5.1 La Prueba	72
5.2 La Carga de la Prueba	76
<b>CAPÍTULO VI. OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL JUICIO LABORAL</b>	<b>88</b>
6.1 Concepto	89
6.2 Efectos que Produce	91
6.3 Buena y Mala Fe	94
6.3.1 Supuestos para Determinar la Buena y Mala Fe	97
6.4 Acción de Reinstalación	105
6.5 Acción de Indemnización	107
6.6 Reinstalación e Indemnización	108
6.7 Secuencia Lógica (Historia)	108

CONCLUSIONES

129

BIBLIOGRAFÍA

135



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es con el objeto de hacer un estudio del Ofrecimiento de Trabajo que es una figura casi tan antigua como el mismo derecho del trabajo y que no nace con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, mas bien el Ofrecimiento de Trabajo aparece a raíz de la necesidad de los patrones de defenderse cuando no existía una causa de rescisión o cuando eran demandados sin la existencia de un despido, es decir, para demostrar que no habían despedido a su trabajador ofrecían que éste regresara a laborar con él.

El objeto de esta investigación es resolver las siguientes preguntas: ¿es el ofrecimiento de trabajo eficaz y cumple con su objetivo que es dar la continuidad en el trabajo? ¿se conseguirá la desaparición del ofrecimiento de trabajo con la modificación del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se contemple la negación lisa y llana del despido? y; si desaparece el Ofrecimiento de Trabajo ¿se cumplirá de mejor forma la máxima que señala "el que afirma está obligado a probar"?

Para contestarnos lo anterior, se ha realizado una investigación documental basándonos en los escritos de los principales tratadistas en la materia, así como en las resoluciones emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito.

El ámbito temporal que abarca éste estudio se conforma de dos partes; la primera hace un análisis de la historia del derecho del trabajo desde la época Colonial en México hasta antes de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos de 1917. La segunda estudia los elementos esenciales del Derecho del Derecho del Trabajo y del Ofrecimiento de Trabajo desde la creación del artículo 123 de nuestra Carta Magna, hasta nuestros días.

Sin duda, el Ofrecimiento de Trabajo se comenzó a utilizar cuando las Juntas empezaron a fallar en favor de algunos patrones que lo habían intentado y sin saber el tiempo exacto podemos decir que debió haber sido poco antes de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que es a mediados de los años veinte, cuando aparecen las primeras Tesis de Jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia con la que ya en forma general y para todos los estudiosos del Derecho, se tuvo un conocimiento sobre la oferta de trabajo, aunque sin todas las características actuales, pero al menos esto sentó un precedente para que en el futuro se convirtiera en la forma de excepcionarse (a través de la negación previa del despido) mas común en los juicios laborales.

La inquietud del presente tema de investigación es derivada de la experiencia de estudiar la materia de Derecho del Trabajo y de encontrarme con que una figura como el Ofrecimiento de Trabajo que tenía un origen de buena fe, se hubiera convertido en la forma mas ingeniosa de, con mentiras, responder a otras mentiras manifestadas en las demandas, toda vez que el Ofrecimiento de trabajo debe ser concordante con las condiciones del trabajador, así que al mentir éste respecto a los términos en los que presta el servicio, tiene el patrón que ofrecerle el trabajo con tales mejorías, o en su defecto, tendrá que probar fehacientemente los reales si quiere que el ofrecimiento surta el efecto de revertir la carga de la prueba.

En las demandas por despido es común encontrarse con que algunos y a veces todos los hechos que se mencionan no son ciertos, como ya se dijo con

dos objetivos, pretender mayores beneficios al recibir el pago de prestaciones y hacer caer en errores al demandado al momento de ofrecer el trabajo lo que a la postre le significará perderlo.

Sin embargo estas mentiras no son exclusivas de los trabajadores, pues los mismos patrones, también contestan las demandas con algunos y a veces todos los hechos con mentiras, también con un doble objetivo, poder demostrar un ofrecimiento de buena fe (aunque en la realidad no lo sea) y poder pagar menos prestaciones a las que tiene derecho el trabajador.

El problema no es tanto el que alguno mienta, pues en cualquier materia de Derecho donde existe una controversia, por fuerza uno está mintiendo o interpretando incorrectamente sus derechos u obligaciones, lo que realmente es preocupante es que parte de ello sea provocado por una falta de atención del legislador que, en cuando menos tres ocasiones ha tenido la oportunidad de reformar la ley para regular o desaparecer el Ofrecimiento de Trabajo en los juicios donde se demande indemnización y no lo ha hecho, me refiero a los momentos cuando creo la Ley Federal del trabajo de 1931, la de 1970 y las reformas de 1980.

Es por ello que el presente tema de investigación pretende demostrar que el Ofrecimiento de Trabajo, es una figura ineficaz y ociosa cuando se demanda Indemnización por despido, pues de haber querido el trabajador regresar a laborar lo hubiera hecho mediante la vía de la reinstalación y por otro lado provoca que se digan mentiras de forma instintiva para provocar el error en la demandada y que haya juicios donde ni se pruebe la existencia de un despido y ni la rescisión de una relación laboral, quedando así el principio que dice “el que afirma está obligado a probar” totalmente desvirtuado.

El propósito es, sugerir la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para que al considerar el supuesto de que un patrón pueda negar el despido, desaparezca la necesidad de ofrecer el trabajo y por ende todas las problemáticas que éste causa y que han quedado descritas.

La investigación ha quedado delimitado en seis capítulos como siguen:

CAPÍTULO I, llamado “Antecedentes Históricos Del Derecho Del Trabajo” este capítulo está hecho con la finalidad de conocer el origen del Derecho del Trabajo en México, como se fue estructurando hasta nuestros días, así como también estudia el camino que llevó el proceso laboral una vez que e consagró el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

CAPÍTULO II, que lleva por nombre “Conceptos Fundamentales” este capítulo nos muestra a los sujetos del Derecho del Trabajo y los elementos de éste.

CAPÍTULO III, llamado “Procedimiento Ordinario” el cual explica como se desarrolla precisamente este procedimiento, toda vez que el Ofrecimiento de Trabajo, tema fundamental de este estudio, se lleva a cabo dentro de una de las etapas del Procedimiento Ordinario Laboral; además es importante conocer el Procedimiento laboral, para poder hablar con libertad sobre el mismo en los subsecuentes capítulos.

CAPÍTULO IV, lleva por nombre “Acciones Y Excepciones” en este capítulo se desarrollaron dos temas de gran importancia que son las acciones de indemnización y reinstalación que tiene el actor así como las posibles defensas del demandado, principalmente la de negación del despido, que da pie al

Ofrecimiento de Trabajo.

CAPÍTULO V, que ha sido titulado “La Carga De La Prueba En El Derecho Procesal Del Trabajo” explica brevemente las pruebas en el procedimiento laboral, sin hacer un estudio a detalle de ellas porque no tienen relevancia en el fondo de esta investigación, sin embargo, la carga probatoria si lo tiene y que es la determinación de la autoridad sobre quien de las partes y en que casos, deben demostrar sus argumentaciones, lo cual si nos incumbe en este trabajo.

CAPÍTULO VI, llamado “Ofrecimiento De Trabajo En El Juicio Laboral”; es el tema central de este estudio y por lo tanto el mas importante y una vez que han quedado descritos todos los elementos que intervienen en ella (la historia, los conceptos y sujetos del Derecho del trabajo, los procedimientos, acciones y la carga probatoria), es fácil navegar en el tema, pues se puede hablar de él con la tranquilidad que no hay confusión en los conceptos. Este último capítulo explica el concepto, elementos y efectos del Ofrecimiento de Trabajo, como se lleva a cabo y lo que sucede cuando se ejercita en las diversas acciones a que tiene derecho el trabajador. También se hace un estudio progresivo sobre la transformación del Ofrecimiento de Trabajo desde su aparición hasta lo que sucede en nuestros días, apoyado por las Tesis de Jurisprudencia y Aisladas que fue emitiendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Existen muchos problemas en nuestro Derecho del Trabajo, muchos errores, muchas cosas por cambiar, ¿soluciona éste trabajo todos ellos? La respuesta es No, pero éste estudio ayuda a la comprensión y posible solución de uno de ellos.

CAPÍTULO I  
ANTECEDENTES HISTÓRICOS  
DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hablar de la historia del Derecho del Trabajo en nuestro país, aparentemente nos remonta únicamente a principios del siglo XX, pues fue hasta esos momentos en que se logró regular como tal y dio comienzo una vida jurídica de esta tan amplia y controvertida rama del derecho, sin embargo existen antecedentes que le dieron su origen y que expondremos, desde la época Colonial al México Independiente hasta llegar a la época contemporánea.

### **1.1 Época Colonial.**

Desde sus orígenes, existió la encomienda, la cual era una forma de trabajo forzoso, ya que ésta fue la repartición de tierras e indígenas a los conquistadores, lo que propició la explotación de los indígenas por parte de los encomenderos, debido a ello comenzaron a existir controversias entre éstos últimos y los defensores de los indígenas; principalmente los religiosos, los cuales en contra de dicha explotación comenzaron a levantar la voz en favor de los indígenas para procurar una mejor calidad de trabajo y vida para los conquistados.

Con afán de regular luchar contra la inhumana explotación de que eran objeto los indígenas, los soberanos españoles dictaron las Leyes de Indias, que a la postre se recopilarían en un documento humanitario llamado "Recopilación de las Leyes de Indias", en las cuales se pronunciaban algunos de los siguientes derechos y obligaciones, para los indígenas y sus empleadores:

- La reducción de la Jornada laboral a ocho horas diarias de trabajo repartidas de una forma conveniente.



- Descansos semanales principalmente con fines religiosos, así como el pago del séptimo día como día laborado.

- La protección al salario, a través de pago en efectivo y de forma íntegra y procurando que el mismo fuera oportuno y en forma hebdomadaria.

- La regulación de un Contrato de Trabajo, que reconoce la libertad de los indígenas al trabajo.

- Algunas determinación de seguridad social, tales como la protección la mujer embarazada, el principio de casas higiénicas , protección a las labores insalubres y peligrosas, así como la atención médica obligatoria y el forzoso descanso para el que se hubiere enfermado, recibiendo el pago de sus salario.

Desafortunadamente las Leyes de Indias en poco beneficiaron a los indígenas pues si bien es cierto eran obligatorias, pocas veces o ninguna se llevaban a cabo, primeramente porque existía corrupción entre los encomendadores y los juzgadores o autoridades, así mismo eran muy pocas las sanciones que existían en contra del que incumpliera estas disposiciones; otra de las causas era la ignorancia de estas Leyes, por parte de los empleadores y por los indígenas, sin embargo aunque conocieran sus derechos no podían hacerlos valer, pues es sabido que no tenían realmente voz para ello.

Para algunos autores Las Leyes de Indias, a pesar de su incumplimiento dieron grandes bases para una posterior legislación laboral con un enfoque humanitario, como lo señala el maestro Mario de la Cueva, quien considera a las Leyes de Indias como "... el monumento legislativo mas humano de los tiempos

modernos.”<sup>1</sup> así mismo Euquerio Guerrero, manifiesta: “... el espíritu que las anima (a las Leyes de Indias) es mas bien humanitario y cristiano que los reyes católicos, a quienes a petición de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de encomenderos ambiciosos.”<sup>2</sup>

En las ciudades el trabajo fue ejecutado bajo sistemas corporativos, llamados gremios, el cual difirió en mucho de los sistemas corporativos europeos, ya que en estos últimos, las reglas eran dictadas por ellos mismos, para la protección y prestación de los servicios de sus compañeros y aprendices, mientras que en la Nueva España la Organización Gremial fue dictada por un gobierno absolutista que controló, a través de los gremios, la producción en beneficio de los comerciantes españoles; sin embargo los maestros gozaban de cierta autonomía para dictar reglamentaciones que servían de complemento a las ordenanzas dictadas por el gobierno español, no obstante este sistema desaparecería legalmente en 1813, cuando las cortes españolas dieron a todos los hombres del reino la libertad de establecer fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin la necesidad de ingresar a gremio alguno.

## 1.2 Época Independiente

El primer paso que tuvo que dar la nación para poder hablar de algún tipo de regulación laboral en nuestro país, fue la abolición de la esclavitud, llevada a cabo el 6 de diciembre de 1812, en la ciudad de Guadalajara, por Miguel Hidalgo y Costilla, pues mientras existieran esclavos indígenas jamás se podría hablar de

---

<sup>1</sup>. Mario De La Cueva El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, página 38

<sup>2</sup>. Euquerio Guerrero, Manual De Derecho Del Trabajo, Página 22

libertad al trabajo ni mucho menos de un derecho del trabajo.

Posteriormente en 1813, José María Morelos y Pavón da a conocer el documento llamado Sentimientos de la Nación, por él redactado y que destacaba ideas tales como, que la soberanía impera en el pueblo y es depositada en sus gobernantes y principalmente contenía algunas determinaciones en materia de trabajo tales como que los empleos fueran únicamente obtenidos por los americanos, que se moderara la opulencia y la indigencia de tal forma que fuera aumentado el jornal del pobre, la proscripción definitiva de la esclavitud y la abolición de los tributos y demás gabelas.

En 1814, el Congreso de Apatzingán, dio a conocer la primera Constitución de nuestro país, sin embargo la misma se abstuvo de regular la situación del trabajo y los trabajadores, mismo caso que ocurrió con la Constitución de 1824; no fue sino hasta 1857, cuando la constitución de corte liberal e individualista, dejó establecidas las libertades de profesión, industria y trabajo, así como el principio que señala que nadie puede ser obligado a prestar ningún trabajo, sin justa retribución.

La constitución de 1857 garantizó también la libre asociación y aunque durante los trabajos del constituyente, algunos diputados como Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, plantearon algunos problemas de trabajo, exigiendo la regulación del salario justo, las utilidades de la empresa o la explotación de los trabajadores, dicha constitución no tocó más el tema del trabajo, dejando nuevamente desprotegida esta área en la que dada día era mayor la necesidad de contemplarla en ordenamientos legales.

Una vez establecido el imperio, después de la invasión francesa, el

emperador Maximiliano, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, el cual prohibió los trabajos, gratuitos forzados y prescribió que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente, así como ordenó que los padres deberían autorizar el trabajo de menores y en ese mismo año, dictó la Ley sobre trabajadores, que aunque enfocada a los trabajadores del campo, en cierta medida podía ser utilizada también en las ciudades, regulando la jornada de trabajo desde la salida del sol hasta su ocaso, con dos horas de descanso para tomar alimentos, y la jornada de la mitad del tiempo para los menores de doce años; obligó a los patrones a pagar un salario en efectivo y a proporcionar el peón agua y útiles de labranza así como establecer escuelas para enseñar a sus trabajadores y a los niños a leer y escribir, consignando multas, a los patrones que se negaran a cumplir dichas disposiciones.

En 1870 fue expedido el Código Civil, el cual reflexionó sobre el tema de los trabajadores, señalando que la prestación de un servicio no podía ser equiparada al Contrato de arrendamiento, ya que el hombre no puede ser tratado como a las cosas, así mismo ubico al Contrato de Trabajo dentro de un título de este código, junto con el mandato y el ejercicio de profesiones.

Hablar de derecho del trabajo en México, forzosamente nos remite a dos acontecimientos de que es menester hablar de ellos, la Huelga de Cananea y la de Río Blanco, que si bien tuvieron gran relevancia en el movimiento obrero mexicano, los mismos estuvieron cubiertos de tintes políticos, que poco ayudaron al propio movimiento; sin embargo los puntos que se tocaron primeramente en la Huelga de Cananea fueron fundamentales para el derecho laboral actual, pues proponen por primera vez la jornada laboral de ocho horas diarias, trato igual tanto para los trabajadores extranjeros como para los mexicanos y una mayor proporción de trabajadores nacionales, así como su derecho al acenso de

acuerdo a sus aptitudes; este conflicto fue terminado de manera violenta a cargo del ejército mexicano y la intervención de fuerzas extranjeras, así como con la eliminación y encarcelamiento de los principales líderes del movimiento, sin embargo como señala el maestro Néstor de Buen Lozano, las consecuencias de este tipo de procesos no se dan al corto plazo sino a la larga y "... la huelga de Cananea, ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa"<sup>3</sup>.

La huelga de Río Blanco en Orizaba Veracruz, llevada a cabo gracias a la formación de "El Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco", que aunque disuelta y vuelta a formar con posterioridad, pretendía la no aceptación del Reglamento Patronal que habían impuesto las fabricas textiles en Puebla, el cual atentaba en contra de la libertad y la dignidad de los trabajadores, los cuales acudieron en arbitraje al Presidente de la República Porfirio Díaz, quién sin embargo se inclinó en favor de los patrones fallando un Laudo que condenaba a los trabajadores a regresar a sus labores, laudo que se hacía efectivo a diversos estados donde se encontraban otros movimientos de huelga; no obstante los trabajadores de Río Blanco no aceptaron el Laudo y permanecieron en huelga, por lo que el 7 de enero de 1907 día en que debían reingresar a sus labores, fueron reprimidos por las tropas federales de forma violenta e inhumana.

---

<sup>3</sup>. Nestor De Buen Lozano, Derecho Del Trabajo, Tomo I, página. 290

### 1.3 Época Contemporánea

Al paso de la Revolución y erigido como presidente de la República Venustiano Carranza, convocó a un Congreso Constituyente, con el fin de dar a nuestro País una nueva Constitución, instaurando las labores del Constituyente el 1° de diciembre de 1916 y presentando un proyecto de Constitución que reformaba en forma radical a la 1857, de acuerdo a la situación en ese momento actual del país y a las vivencias armadas que habían pasado.

En materia Laboral se contemplaron diversas reformas, principalmente al artículo quinto constitucional de 1857, proponiendo modificaciones en favor de los trabajadores, como la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y de los menores, así como el descanso semanal, sin embargo una parte considerable de los oradores, estuvieron en contra de tales dictámenes, manifestando que las mismas se encontraban fuera de lugar. Por otro lado, trabajos como los de Héctor Victoria diputado por Yucatán y Heriberto Jara, ayudaron no solo para la modificación del artículo quinto, sino que se propuso también la creación de un Título específico referente a los trabajadores y que después de una breve discusión, tendencias encontradas, reformas y adiciones, nace el artículo 123 Constitucional aprobado por la asamblea el 23 de enero de 1917 y posteriormente el 5 de febrero del mismo año se promulgaría la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las disposiciones obrero patronales.

En su original texto, el artículo 123 dio las bases generales principalmente sobre materias como El Contrato de Trabajo, La regulación de trabajo para menores, la libertad de Asociación tanto de trabajadores como de patrones, la estabilidad en el empleo, indemnizaciones, el derecho de huelga, el beneficio de

la suspensión de labores, el establecimiento de escuelas y enfermerías el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la nulidad de las expresiones que impliquen renuncia a los derechos de los trabajadores.

No obstante la buena intención que llevaba el artículo 123 Constitucional, los trabajadores seguían sometidos a jornadas superiores a la legal, y las violaciones a las nuevas disposiciones seguían siendo una constante ya que las situaciones de conflicto llegaban a rebasar tanto la jurisdicción de las juntas locales, como también lo hacían los supuestos que se presentaban en la vida cotidiana de los trabajadores, por lo que era necesario reglamentar el artículo tal y como lo proponía su texto, y así fue que el 18 de agosto de 1931 aparece la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

La ley de 1931 se mantuvo vigente casi cuarenta años, sin embargo una serie de deficiencias en la misma, que provocaron abusos patronales y vicios en los procesos laborales por ambas partes, así como la necesidad siempre forzosa de mantener las leyes vigentes a un mundo contemporáneo, se promulgo la Ley Federal del Trabajo de 1970, de la cual se esperaban cosas importantes sin embargo la misma no varió mucho, sobre todo en su parte procesal, es por eso que en 1980 el legislativo se vio obligado a reformar el proceso laboral, obteniendo buenos resultados en algunas cuestiones para buscar el equilibrio entre ambos factores de la producción, sin embargo en otras no se cuidó una relativa equidad que debe existir hablando procesalmente y se brindó una protección desleal a los trabajadores que provocó abusos, no tanto de éstos, sino de los abogados que los defendían.

## **1.4 Antecedentes del Juicio en Materia del Trabajo**

### **1.4.1 Leyes Locales**

Una vez promulgada la Constitución de 1917, con base en su artículo 123 y previo a que existiera la Ley de 1931, el juicio laboral se tuvo que regir por el apartado 123 mencionado y por leyes locales; en los estados de la república existían dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Junta Municipal, establecida obviamente en cada municipio del estado y la Junta Central ubicada en la capital del estado. Cuando existía un conflicto entre trabajadores y patrones el negocio se ventilaba en primera instancia en la Junta Municipal, la cual cumplía funciones de investigación y conciliación; para el caso que la avenencia entre las partes no fuera posible, o si el asunto afecta a dos o más municipios, el expediente era turnado de oficio o a instancia de parte a la Junta Central, esto para que tuviera lugar el periodo de arbitraje en el cual las partes nuevamente eran exhortadas para llegar a un arreglo conciliatorio.

Hasta antes de la remisión de los expedientes a las Juntas Centrales, el procedimiento se llevaba de manera similar en todo el país y siguiendo los lineamientos marcados por el artículo 123, sin embargo, una vez remitido el expediente a la Junta Central y si las partes aún no podían llegar a un arreglo conciliatorio, algunas de las leyes locales marcaban sus diferencias en los tipos de procesos.

En casi todos los estados una vez que era recibida la queja o demanda, se citaba a las partes en un término de 24 horas para designar a los miembros de la Junta y en caso de no comparecer, el Presidente era quien lo hacía. Una vez designados los representantes, la Junta quedaba instalada y comenzaba el



procedimiento, el cual constaba de dos o más periodos.

Algunos estados, como Michoacán, Querétaro, Jalisco y Colima, tenían un procedimiento ante la Junta que consistía en tres periodos, de investigación, de conciliación y por último el de arbitraje.

Normalmente el periodo de investigación constaba de dos audiencias, en las cuales las partes expresaban lo que a su derecho conviniera, en forma verbal o por escrito y ofreciendo las pruebas pertinentes con libertad para todo ello y sin sujetarse a reglas o formulismos. Si alguna de las partes no concurría a la audiencia, la autoridad administrativa les aplicaba una pena comúnmente de carácter pecuniario; si ninguna de las partes concurría, la Junta era disuelta y se terminaba con el caso sin que ninguna de las partes pudiera llevar nuevamente el mismo asunto.

Concluidas las audiencias del periodo de investigación, se citaba nuevamente a las partes con objeto de conciliarlas. Para el caso de que las partes llegaran a un acuerdo, éste se ejecutaba y se terminaba el juicio y en caso de incumplimiento el presidente de la Junta tenía que elevar el juicio a la etapa de arbitraje, a diferencia de lo que ocurre hoy en día en donde el convenio tiene el carácter de Laudo.

En la tramitación arbitral como última etapa, se le daba un plazo de 8 días al actor para que por escrito manifestara lo que a su interés conviniera y aportara las pruebas de su dicho, posteriormente la Junta notificaba a la demandada y en un plazo de 5 días se celebraba una audiencia en donde las partes volvían a manifestarse y a ofrecer pruebas; una vez desahogadas las pruebas, la Junta daba por terminada la instrucción y turnaba el expediente para que se dictara un

Laudo arbitral.

En los estados de Nuevo León y Nayarit, el procedimiento constaba de cinco etapas, que eran: investigación, presentación de pruebas, conciliación, arbitraje y ejecución de Laudo. Los cuales se llevaban en forma similar a lo que hemos visto, aunque diferenciando las etapas una por una.

En otros estados como Durango, Aguascalientes, Yucatán Guanajuato y Tabasco, no se regulaba el procedimiento en periodos como los anteriores, es decir, cuando una queja era presentada ante la Junta Municipal en una sola etapa se recibían las manifestaciones y pruebas de ambas partes, exhortándolas en todo caso a la conciliación, si ésta no se lograba, el demandado tenía 48 horas para que de manera formal contestara la demanda y de no hacerlo se le tenía por contestada en sentido negativo es decir de manera contraria a lo que sucede hoy, se hacía la apertura de pruebas para desahogarlas en forma consecutiva y se terminaba el asunto una vez que la Junta dictaba un Laudo Arbitral.

#### **1.4.2 Ley Federal del Trabajo de 1931 y Reformas de 1980**

La Ley de 1931 y la de 1970 en su contenido procedimental, eran muy similares es por ello que la diferencia radica en las reformas realizadas en 1980 y a pesar de ser muy parecidas, la ley Federal del trabajo de 1931, tenía algunas características especiales.

La primera Audiencia al igual que en la actualidad consistía de la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, aunque regulada solo como dos etapas la primera era de conciliación y posteriormente lo demás, a esta etapa, debían las partes, comparecer ya fuera

en forma personal o por conducto de apoderado o representante. En la etapa conciliatoria el actor expresaba sus peticiones y los fundamentos en los que las basaba, hecho esto el demandado daba contestación a las afirmaciones del actor; si se lograba llegar a un arreglo conciliatorio, se celebraba como hoy día un convenio y se elevaba a la categoría de Laudo, pero de no avenirse las partes, se pasaba a la parte arbitral en donde el se debía preparar la demanda y la contestación, por el actor y demandado respectivamente. Siendo similar el resto de la audiencia y del proceso de aquellos días hasta ahora.

Por su parte la ley de 1970 no varió en mucho en la parte adjetiva ya que las adiciones a la misma fueron sugeridas como hemos dicho en las reformas hechas en 1980 y una de las grandes diferencias que dieron las reformas, fue que a partir de ese momento si el demandado no comparecía a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo mientras que en 1931 de no comparecer el demandado a la etapa de conciliación, demanda y excepciones, se señalaba nueva fecha para la celebración de esta etapa, y no sería si no hasta esa segunda ocasión que, de continuar con su rebeldía, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo; fue bueno lo realizado por las reformas de 1980, pues era práctica común de los demandados no presentarse en la primera audiencia pues por un lado les daba mayor tiempo para preparar su contestación y por otra hacían que el juicio se alargara en perjuicio del trabajador (sabemos que también podía ocurrir un perjuicio para el patrón, pero normalmente la táctica era desesperar al actor para que accediera al arreglo del demandado.) Por lo que era inútil que se celebrara una audiencia más y acertadamente el legislador impuso el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo desde la primera ocasión en que estando debidamente el demandado no compareciera a Juicio.

Otra de las variantes que dio las reformas de 1980, fueron las cargas probatorias consagradas en el artículo 784 en relación con el 805 ambos de la Ley Federal del Trabajo, en donde se estableció, a grandes rasgos, que el patrón estaría obligado a probar las condiciones (legales) del actor y de no hacerlo, se le tendría la demanda, por contestada en sentido afirmativo.

CAPÍTULO II  
Conceptos Fundamentales

## **2.1 Sujetos del Derecho del Trabajo**

### **2.1.1 Trabajador**

El trabajador es uno de los sujetos de toda relación laboral, pues éste es quien desempeña su actividad en favor de otro y también se le conoce como empleado, obrero, operario, jornalero, asalariado, etc, ... sin embargo el concepto de trabajador es al que mayor aceptación le ha dado la doctrina y nuestro derecho en general.

La Ley Federal del trabajo lo define en su artículo octavo como " ...la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado..."<sup>4</sup> de esta definición podemos tomar 3 elementos importantes:

A.- La persona física que presta sus servicio a otra física o moral.

Es necesario que el trabajador sea un persona física, pues si ésta fuese una persona moral, forzosamente tendríamos que estar hablando de una relación de tipo civil, mercantil o de cualquier otra índole pero no de una relación de trabajo. Sin embargo el patrón si puede ser una persona física o moral, pues cualquiera de las dos está en oportunidad de utilizar a alguien que realice el esfuerzo que por una u otra causa él no puede llevar a cabo.

---

<sup>4</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 8

### B.- El servicio lo presta en forma personal.

La característica de personal en la figura del trabajador es importante pues trata de evidenciar que la persona que se contrató para efectuar la labor, es la misma que la lleva a cabo y no a través de otras por lo que es necesario que el trabajo sea de forma personal.

### C.- Es realizado en forma subordinada

Por último tenemos a la subordinación que es la escala jerárquica descendente que existe entre la persona que contrata y el contratado, en donde, en este caso, el trabajador recibe órdenes directas o indirectas de su patrón; la subordinación resulta la parte primordial de la definición de trabajador, pues los anteriores puntos pueden evidenciar cualquier otro tipo de relación jurídica, ya que, el hecho de que alguien preste cualquier servicio en forma personal a otra, no forzosamente nos lleva a una relación de trabajo, y puede tratarse simplemente de una prestación de servicios profesionales, sin embargo existiendo la subordinación, ahora si podemos hablar de una relación de trabajo.

No obstante lo anterior, la definición de trabajador que nos da la Ley Federal del trabajo es un tanto ambigua y carente de una de las características más importantes de un trabajador, y esto es que su trabajo se ve remunerado mediante un pago en dinero, ya que, aún cuando el pago de dinero a cambio de una prestación de un servicio no es exclusiva de la relación de trabajo ni del trabajador, si es un requisito indispensable el que el empleado reciba dicho pago de las formas en que lo establece la Ley, por lo que para complementar dicha definición, diremos que trabajador es: La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario en

dinero. Esto es equiparable a lo que señala la Ley al definir Contrato de Trabajo en el artículo 20 de dicho ordenamiento.

En esta definición agregamos que el trabajador recibe un salario, que como la ley lo señala en su artículo 82, el "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"<sup>5</sup>; también esta definición establece que dicho salario debe ser pagado en dinero, pues, la propia ley en el artículo 101, especifica que no debe ser pagado a través de vales, fichas o cualquier otro instrumento para sustituir la moneda, esto para evitar abusos, tiendas de raya, etc... que acostumbraban hacer los patrones como ya lo vimos en capítulos anteriores.

Existen distintas clases de trabajadores y estas son:

a).- El trabajador de planta. Es el trabajador que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicio, si no existe pacto legal en contrario. El trabajador es contratado por tiempo indeterminado.

b).- Trabajador de confianza. Son las personas que desempeñan puestos de fiscalización, vigilancia y dirección dentro de la fuente de trabajo y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o la fuente de trabajo; respecto a los trabajadores de confianza, el maestro Mario de la Cueva explica "... son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen directamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones mas

---

<sup>5</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 82



íntimas...<sup>6</sup>

c).-Trabajador temporal. Es el que realiza un trabajo por una obra determinada y que por lo tanto una vez terminada la obra encomendada ya no tiene cabida en el supuesto de trabajador o el que por motivo de sustitución u otro similar, cubre una vacante por un periodo determinado. En ninguno de los casos el trabajo es fijo.

No obstante estos tipo de trabajadores mencionados, únicamente se ha hecho para diferenciar diversas formas en que se desempeña el trabajo, toda vez que la Ley Federal del Trabajo no distingue entre trabajadores pues todos tienen los mismos derechos y obligaciones, y aunque hace una pequeña distinción sobre los trabajadores de confianza en el artículo noveno, ésta carece de importancia pues no les atribuye ninguna restricción de derechos ni de obligaciones, como puede ocurrir con los empleados del Estado.

### **2.1.2 Patrón**

El otro sujeto de la relación de trabajo es el Patrón y quien de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"<sup>7</sup>, también se le ha llamado acreedor de trabajo, patrón, locatario, empresario, empleador, etc..., sin embargo el termino que como ya vimos utiliza la ley y el mas común es el de patrón.

Al respecto Néstor de Buen, señala que "...toda vez de su uso legal en

---

<sup>6</sup>. Mario De La Cueva, Op cit, página 159

<sup>7</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 10

nuestras leyes, es atinado utilizar los términos de Patrón, Empresario y Empleador, señalando que éste último es el mas consistente, ya que es utilizado en la doctrina sud-americana y en el mundo internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El término de patrono, señala el autor que es utilizado en la Constitución Mexicana, particularmente en el artículo 123 inciso "A", relativo al trabajo en empresas no gubernamentales. La idea de Patrón expresa una idea clasista y paternal y, en cierto modo tiene un sentido peyorativo. Respecto al término empresario, el mismo es de gran tradición, como en el derecho español, el cual sin embargo tiene el defecto de ser más económico que jurídico, argumentando que no obstante que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo lo ubica como productor o distribuidor de bienes o servicios, en realidad es un concepto equívoco porque parece estar asociado a la idea de lucro y tener, por ello, un carácter predominantemente mercantil. La idea de empresa no es un término que sirva para identificar al sujeto patronal, porque hay relaciones de trabajo en las que no podemos hablar de unidad económica, en realidad es un término muy amplio pero relativo y cita como ejemplo de estas relaciones a las del servicio doméstico, lo cual es acertado, puesto que el patrón puede ser una persona física que no necesariamente funcione como empresa o simple denominación comercial".<sup>8</sup>

La comisión que se encargo de reformar la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir de 1970, consideró cambiar en todo el contenido de la Ley, los conceptos de persona jurídica y patronos, para sustituirlos por los de persona moral y patronos respectivamente, principalmente con el objeto de evitar confusiones con las personas no versadas en la Ciencia del Derecho.

---

<sup>8</sup>. Néstor De Buen Lozano, Op cit, páginas 444 y 445

## 2.2 Salario

La palabra Salario, proviene del latín *Salarium* y esta a su vez de Sal, porque fue costumbre antigua el dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La Ley de 1931, en su artículo 84 establecía que el salario era "la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo"<sup>9</sup>

En la Constitución de 1917, en su artículo 123 se abolió el sistema que permitía a los patronos pagar salarios en mercancías valoradas por ellos a precios superiores al real o cupones, así como también las tiendas de raya.

Algunos autores definen al salario como "...la remuneración que el patrono entrega al obrero por el trabajo que recibe o bien, el pago hecho al trabajador, generalmente en dinero, periódico de una parte de sus derechos obtenidos en la producción, restando por pagarsele otra parte en forma de participación en los beneficios de la empresa"<sup>10</sup>

El artículo 83 señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado, o de cualquier otra manera, esta última parte deja una incertidumbre en el límite para fijar el salario de esa forma.

También el artículo 85, señala que el salario debe ser remunerador y nunca

---

<sup>9</sup>. Juan Climent Bletrán, Ley Federal Del Trabajo, Comentariosy Jurisprudencia, página 84

<sup>10</sup>. Alberto Trueba Urbina, Diccionario De Derecho Obrero, página 409

menor al fijado como salario mínimo, considerando entonces que remunerador significa, por un lado, que esté de acuerdo al servicio prestado y por otro que sea suficiente para asegurar la vida, salud y nivel económico decoroso del trabajador y su familia.

De igual forma existe un principio general indiscutible que previene que “a trabajo igual, corresponde salario igual” y que el plazo para el pago del salario nunca podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y quince días para los demás trabajadores.

El maestro Francisco Ramírez Fonseca, señala lo siguiente: “No es posible establecer un concepto de salario, valido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes, según el artículo 82 de la ley, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; el concepto de la ley no nos agrada del todo, pues el fin del salario (lo señala) como una contraprestación por el servicio prestado, lo cual no siempre es cierto...en efecto, todo trabajador debe ser remunerado, pero no toda remuneración es salario; y mucho menos consecuencia de un trabajo realizado. Tales como los descansos semanarios y obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, situaciones todas en la que no habiendo prestación de servicio existe de todas maneras el pago de un salario.”<sup>11</sup>

### **2.3 Estabilidad en el Empleo**

La estabilidad en el empleo, tuvo su origen en la Constitución de 1917 y consiste

---

<sup>11</sup>. Francisco Ramírez Fonseca, Condiciones Del Trabajo, página 98

en el principio jurídico que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo, haciendo depender de su disolución únicamente la voluntad del trabajador y excepcionalmente la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Esta figura parte de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone: “el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o la tolerancia de él”<sup>12</sup>

Para Mario de la Cueva la estabilidad en el trabajo nació como una manifestación de la justicia social, con dos finalidades, una inmediata que consiste en el vivir en el hoy y en el mañana y otra mediata que significa el preparara el vivir del trabajador en los momentos adversos y cuando llegue la vejez, lo que constituye también la seguridad social, de estas dos finalidades, “se desprende su esencia de la estabilidad en el empleo, que es la certeza del

---

<sup>12</sup>. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, fracción XXII

presente y del futuro.”<sup>13</sup>

Tal situación la explica diciendo que la certeza que un trabajador tenga de su presente y su futuro, dignifica al trabajador y hace que el saber que tiene una permanencia estable en su empleo, procure trabajar y conducirse de manera adecuada para conservar su empleo, ya que sabe que su estabilidad depende únicamente del cumplimiento de sus obligaciones.

Cuando se presenta el punto de la disolución del trabajo y entra en juego la voluntad del patrón, algunos autores dicen que existen dos tipos de estabildades en el empleo, una absoluta y otra relativa, las cuales se determinan dependiendo el grado de libertad que tiene el patrón para disolver dicha relación. La estabilidad absoluta existe cuando se niega totalmente al patrón la facultad de disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su parte permitiéndose en ese caso la disolución únicamente por determinación de la Junta de Conciliación y arbitraje, ya sea por causa justificada debidamente probada por el patrón o cuando el trabajador se inconformó ante el Tribunal. Se da estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, de diversas formas” disolver la relación de trabajo por un acto unilateral mediante el pago de una indemnización.

La regla general es que todo Contrato de Trabajo y relación en si, es por tiempo indeterminado, sin embargo eventualmente se pueden celebrar o dar relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, como se explicó al señalar algunas de las clasificaciones de trabajadores.

Néstor de Buen, señala en relación con la estabilidad en el empleo que ésta

---

<sup>13</sup>. Mario De La Cueva Op cit, Tomo I, página. 219

“debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por obra o tiempo determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá seguir laborando.”<sup>14</sup>

La estabilidad en el empleo es un punto importante para el desarrollo de este trabajo, puesto por el título del mismo pudiera suponer que se pretende violarla, sin embargo, como se explicará a detalle, no se pretende coartarla, si no ser congruentes con las peticiones hechas por los trabajadores y las contestaciones de la demanda.

## **2.4 Contrato de Trabajo**

El Contrato como tal se ha definido de diversas maneras, y en muchas ocasiones de manera confusa y se le atribuyen facultades que no tiene, sin embargo el Código Civil correctamente lo ha delimitado a solo dos efectos que produce y por ello, el maestro Rojina Villegas lo define como “...el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones”<sup>15</sup> tomando en consideración, como hemos dicho lo manifestado por el propio Código.

El Contrato de Trabajo es considerado por la ley de la materia en el segundo párrafo del artículo 20, en los siguientes términos: “ Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado,

---

<sup>14</sup>. Néstor De Buen Lozano, Op cit, página 553

<sup>15</sup>. Rafael Rojina Villegas, Contratos, Tomo VI, Volumen I, página 7

mediante el pago de un salario”<sup>16</sup>

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, señala que el Derecho del Trabajo no protege los acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud, la vida del hombre y proporcionar una existencia decorosa.

Se ha dicho que el término común “contrato” ha venido a menos en el Derecho del Trabajo, reprimiendo la importancia que en alguna época se le dio, dado que ahora se desplaza hacia la llamada relación de trabajo, la cual puede darse y existir con independencia de la existencia de un contrato laboral, aunque por otro lado, también es sabido que un contrato puede celebrarse de forma verbal y al ser éste un acuerdo de voluntades, el mismo puede ser de forma tácita y por lo tanto el hecho de la existencia de un documento llamado contrato, no significa que no exista, pues tácitamente al trabajar una persona para otra y hacerlo de forma personal, subordinado y recibiendo un salario por ello, entonces nos encontramos ante la existencia de lo que llamaríamos un Contrato de Trabajo verbal tácito.

---

<sup>16</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 20



CAPÍTULO III  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO  
EN MATERIA DEL TRABAJO

El procedimiento Ordinario laboral, es un procedimiento de carácter general, tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, preferentemente los conflictos jurídicos y económicos deben ventilarse bajo este procedimiento sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial; el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley"<sup>17</sup> De la misma forma el artículo 892 del ordenamiento laboral, establece los conflictos que deberán tramitarse bajo algún procedimiento especial.

### **3.1 Presentación de la Demanda.**

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda ante la dependencia que la ley denomina como "oficialía de partes" o Unidad Receptora" de la Junta competente, la cual turnará el escrito inicial al pleno o a la Junta especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta; la demanda se deberá formular por escrito acompañado de una copia para cada uno de los demandados, en esta, el actor expresará los hechos en que funde sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar estas.

Es preciso señalar que a la demanda se le deberá anexar documento o documentos que acrediten la personalidad con la que se ostenta el que la promueve, esto en el caso de que el promovente sea apoderado del actor, dichos

---

<sup>17</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 870

documentos pueden ser, Poder Notarial o Carta Poder firmada por el otorgante ante dos testigos, no obstante la Ley, en el artículo 693, señala que para el caso de los apoderados de trabajadores o sindicatos, solo basta que se demuestre con cualquier documento que la intención es la de patrocinarlos para tener por acreditada la personalidad, sin sujetarse a las reglas descritas anteriormente.

La demanda por el simple hecho de presentarse, interrumpe la prescripción, esto es, que corta los términos estipulados en los artículos 516 a 519, por lo que no obstante existiera algún defecto en la demanda y que ésta tuviera que corregirse, los términos ya no habrán de correr una vez interpuesta la demanda.

### **3.2 Admisión de la Demanda**

El Pleno de la Junta o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes contados a partir del momento en que recibió la demanda, dictará un acuerdo a que se refiere el artículo 873 de Ley Federal del Trabajo, en el que señalará día y hora para la celebración de la primera audiencia, es decir la audiencia de Conciliación Demanda, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en que se recibió el escrito inicial de demanda; en el mismo acuerdo se ordena también que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia referida, entregando a la parte demandada copia cotejada de la demanda y notificandolo con los apercibimientos de tenerlo por inconforme de todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si éste no concurre a la audiencia señalada.

Es común también en la práctica que la Junta al dictar el acuerdo aducido,

en el mismo prevenga al actor para que aclare cualquier irregularidad u oscuridad que se perciba en la demanda, se apercibe al trabajador y en el caso de que éste no cumpliera con lo solicitado en el término de tres días el mismo se archivaría por falta de interés jurídico, lo que sin duda es un acto violatorio de derechos de los trabajadores, pues en primer término, esto es algo que no lo contempla la Ley Federal del Trabajo y en segundo lugar porque bajo el principio de Suplencia de la Deficiencia de la Queja, la autoridad está obligada a suplir dichas oscuridades en favor del trabajador, esto consagrado en el artículo 685 de la propia Ley.

Debido a las cargas de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales en cualquier estado como Federales, no se da cabal cumplimiento a los términos expuestos por la Ley Federal del Trabajo y es común que el auto a que se refiere el artículo 873 de la Ley, se dicte desde quince hasta 20 días después de presentada la demanda y la audiencia que se menciona en el mismo artículo se señale para celebrarse dentro de dos, tres y en ocasiones hasta seis meses después de la presentación del escrito inicial de demanda.

Como se ha mencionado para que pueda celebrarse y tener verificativo la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes debieron haber sido notificadas con diez días hábiles de anticipación y la falta de notificación de alguna de las partes, obliga a la Junta a señalar un nuevo día y hora para dicha audiencia, salvo que las partes que concurren a la misma y estén dispuestos a celebrarla; o en caso de que, habiendo más de un demandado uno o varios no estuviese notificados y el actor se desistiera de las acciones intentadas contra aquel o aquellos.

### **3.3 Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

#### **3.3.1 Etapa de Conciliación**

La Conciliación es el acuerdo al que la Junta intenta que lleguen las partes en un proceso cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos que hace innecesario dicho proceso, es, asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

La Conciliación tiene amplia aplicación jurídica, forma parte importante del Derecho Procesal del Trabajo y es tradicional que la conciliación la liguemos por cuestiones ideológicas a las cuestiones laborales; en el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe de ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante el desarrollo del proceso, la naturaleza de la conciliación en el procedimiento laboral es eminentemente administrativa.

En nuestra Justicia laboral, la conciliación se desarrolla en términos por lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley Federal del trabajo que señala:

Art 876: "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado un conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos inherentes a un Laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

VI.- De no haber concurrido las partes se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.<sup>18</sup>

Los apartados primero y último de este artículo, causaron muchos problemas posteriores a las reformas de 1980, ya que se señala que las partes deberán comparecer en forma personal y no por conducto de apoderados, abogados o patronos y que en caso de no haber comparecido las partes, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa, lo cual además de contradictorio como se dijo, causo conflicto en los años subsecuentes a las modificaciones hechas a la Ley, puesto que al comparecer los abogados patronos de los

---

<sup>18</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 876

demandados a juicio, la Junta consideraba que no se había presentado personalmente la parte demanda y por principio de cuentas se le tenía por inconforme de todo arreglo y como lo establece la parte in fine de dicho artículo deberían hacerlo también personalmente a la siguiente etapa, obviamente al no estar presentes se les tenía como no compareciendo a la etapa de demanda y excepciones y se les hacían efectivos los apercibimientos decretados en el auto de radicación.

Desde el punto de vista doctrinario resulta absurdo suponer que también a la etapa de demanda y excepciones deban comparecer personalmente las partes, dado que dicha carga procesal es únicamente para la etapa conciliatoria y es totalmente diversa a la etapa de demanda y excepciones que requiere necesariamente asesoría legal. Lo anterior afortunadamente ha sido superado ya con el sustento de la Suprema Corte de Justicia en la contradicción de Tesis que a continuación se transcribe:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989

Tesis: 4a./J. 10

Página: 330

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos

y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzon Sevilla.”

Respecto a la etapa de conciliación podemos establecer:

a).- La intervención de la Junta, en términos de lo dispuesto por la fracción



segunda del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, es exclusivamente procurar conciliar los intereses de las partes, exhortándolas para que lleguen a un arreglo conciliatorio, sin que la autoridad tome parte en ningún otro proceso.

b).- Al establecerse un periodo conciliatorio, las autoridades laborales tienen la obligaciones de proponer alternativas de solución al conflicto, pero sin menoscabo de los derechos ganados por el trabajador.

c).- La falta de comparecencia del demandado en la etapa de Conciliación, no impide que éste comparezca por si mismo o por conducto de apoderado a las etapas posteriores de la audiencia.

### **3.3.2 Etapa de Demanda y Excepciones**

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece que esta etapa se desarrollara de la siguiente forma:

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

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

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso,

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

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

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

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

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

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

se declarara cerrada la instrucción”<sup>19</sup>

**Exposición de la demanda por el actor.** Este es el momento en que el actor ratifica su demanda y para el caso de haber sido omiso al respecto, es decir, que no haya ratificado la demanda o que simplemente no hubiere comparecido a la audiencia, automáticamente se tendrá por ratificada por la misma Junta, lo cual se encuentra sustentado por el criterio de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver por contradicción de la siguiente forma:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 81, Septiembre de 1994

Tesis: 4a./J. 38/94

Página: 23

DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITIÉRA RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACERLO OFICIOSAMENTE. De la interpretación armónica de los artículos 685, 878, fracción II, 879, segundo párrafo, en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que si el actor comparece a la audiencia, y en la etapa de demanda y excepciones no ratifica su ocurrencia, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, dado que la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, ya que por mandato de la ley, ésta debe subsanar cualquier omisión en la que el trabajador hubiera incurrido; además, si cuando no

---

<sup>19</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 878

concorre a la audiencia le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, no puede estimarse que cuando lo haga y omita ratificar, esa sola omisión traiga como consecuencia el que se tenga por no interpuesta la demanda, ya que aparte de que esto pugna con los principios de justicia social que imperan en el Código Obrero, no existe ninguna disposición que así lo determine.

Contradicción de tesis 21/94. Entre el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez.”

De la misma manera la parte actora previo a la ratificación de la demanda, puede modificarla, aclararla o ampliarla, sin embargo cabe aclarar que después de haber ratificado la demanda y por ende que se le haya otorgado la voz a la demandada para contestarla, no es posible llevar a cabo tal acto, como lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia en la contradicción de tesis 12/94 que señala:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 81, Septiembre de 1994

Tesis: 4a./J. 35/94

Página: 22

**DEMANDA. NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACIÓN.** El artículo 878 de la Ley Federal del

Trabajo establece el orden lógico en que deberá desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, al establecer inicialmente el dar la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda ratificándola o modificándola e inmediatamente después, la parte demandada procederá a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas. Posteriormente se autoriza a que las partes puedan por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer en ese mismo procedimiento, por lo que, ratificada la demanda y expuesta la contestación, la parte actora no puede válidamente modificar su escrito de demanda ratificado, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas. Lo anterior por no ser el momento procesal oportuno, pues en todo caso la parte actora estuvo en aptitud de hacerlo antes de precluir su derecho, que era previamente a ratificar la demanda.

Contradicción de tesis 12/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 10 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.”

Así mismo nuestros mas altos tribunales han establecido que si el actor al hacer sus modificaciones, éstas resultan ser sustanciales en el fondo del asunto, la audiencia deberá suspenderse puesto que el demandado no está en posibilidad de averiguar en ese momento el fondo de lo que sugiere el trabajador, esto en términos del criterio que a continuación se transcribe:

“Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a./J. 28/2002

Página: 47

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

actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.

Contradicción de tesis 1/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.”

De lo anterior se desprende que sin duda se protege la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, ya que como dijimos, es obvio que la parte demandada comparece a la audiencia únicamente con los elementos y medios de prueba para acreditar sus excepciones que se oponen en el escrito inicial de demanda y si en el momento de la audiencia se aclaran o se anexan nuevos hechos, la parte demandada no tendrá ni las pruebas ni los argumentos para refutar tales afirmaciones, por lo que la autoridad actuará correctamente si suspende la audiencia como lo indica la Tesis analizada.

**Contestación de la demanda.** Si el actor ya ha ratificado el escrito inicial de demanda o habiendo hecho modificaciones sustanciales ya se está celebrando la nueva audiencia, la parte demandada procederá a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, en el último de los casos, la parte demandada está obligada a dar un tanto del escrito de contestación a la parte actora.

En la contestación de la demanda, la parte patronal opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en la demanda, afirmándolos, negándolos o expresando su ignorancia de aquellos que no le sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime pertinentes.

El silencio y las evasivas a hechos de la demanda por parte del demandado, se consideraran como admitidos por éste, por lo que no suscitarán litis ni admitirán prueba en contrario.

**Reconvención.** Este es el acto por el cual, la parte demandada en el principal, entabla demanda en contra de la parte actora; la etapa de Demanda y Excepciones es el momento procesal oportuno para formular la reconvención y la misma debe ser admitida por la Junta cuando las prestaciones que se reclamen estén íntimamente vinculadas con la relación de trabajo, lo anterior sobre la base del criterio sostenido por la Cuarta Sala de nuestro mas alto tribunal que señala:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 58, Octubre de 1992

Tesis: 4a./J. 21/92

Página: 22

RECONVENCIÓN, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACIÓN QUE EN ESA VIA SE RECLAME



ESTE ÍNTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO. De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

Contradicción de tesis 20/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.”

En el caso de la reconvenición, el actor procederá a contestarla de inmediato o bien a solicitud de éste, podrá señalarse nuevo día y hora para la continuación de esa audiencia.

**Replica y Contrarréplica.** También llamadas Replica y Dúplica, es la etapa del procedimiento en la cual las partes en forma concreta y refiriéndose únicamente a la esencia de la demanda y su contestación establecen notas y consideraciones de hecho y de derecho respecto a ésta.

En la réplica y contrarréplica no se podrán argumentar nuevos hechos por la parte actora ni contestar otros por la parte demanda, pues ellos han tenido ya su derecho para hacerlo y el mismo ha sido agotado al perder el uso de la voz ya sea en la presentación de la demanda o en la contestación, por la parte actora

y demandada respectivamente.

No obstante de no aplicar nuevos hechos ni de oponer nuevas excepciones, la replica y contrarréplica tiene importancia en el juicio, tan es así que las Juntas al emitir sus laudos deberán estudiar lo manifestado por las partes en esta sub etapa de la de Demanda y Excepciones, como lo señala la Corte con la siguiente Tesis:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 69, Septiembre de 1993

Tesis: 4a./J. 30/93

Página: 17

REPLICA Y CONTRARRÉPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA. De acuerdo con 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, que 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 réplica 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.

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.”

**Cierre de la etapa.** Si después de la Contrarréplica, existe todavía controversia entre las partes, se pasa a la siguiente etapa que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sin embargo si no existe controversia y la parte demandada reconoció todos los hechos de la demanda y aceptó las pretensiones del trabajador y la cuestión se reduce únicamente a los puntos de derecho, se declara cerrada la instrucción, y se turna el expediente para que sea dictado el Laudo correspondiente,

Si Alguna de las partes no acudió a esta etapa el artículo 879 de la Ley Federal del trabajo señala que se producirán los siguientes efectos:

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”<sup>20</sup>

### 3.3.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

**Ofrecimiento de pruebas.** La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrolla de acuerdo a lo que señala el artículo 880 de la Ley y que a la letra dice:

“La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones

---

<sup>20</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 879

del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche<sup>21</sup>

Como ha quedado establecido en el artículo transcrito, primeramente el actor tendrá oportunidad de ofrecer sus pruebas, mismas que deben estar relacionadas con los hechos controvertidos de la demanda, lo cual implica dos variantes, la primera es que las pruebas de las partes deberán relacionarse con los hechos sobre los que exista discusión y no así sobre todos los hechos, pues si alguno de ellos fue reconocido resulta ocioso que se intente demostrar algo que ambas partes afirman. La segunda es que en caso de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, la demanda podrá ofrecer prueba en contrario para demostrar que no era trabajador el actor o que él no era su patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, lo anterior, de conformidad con el párrafo tercero del ya transcrito artículo 879 de la Ley.

**Objeción de pruebas del contrario.** La objeción constituye un acto procesal, por medio del cual las partes pueden invocar la falsedad, la falta de idoneidad, improcedencia o ineficacia de las pruebas de su contrario. Estableciendo que quien objeta está obligado a probar su objeción.

En tal razón una vez ofrecidas las pruebas de la parte de la actora, el demandado tiene la oportunidad de objetar sus pruebas en el mismo acto en que ofrece las de él , sin importar si ofrece pruebas y luego objeta o viceversa y

---

<sup>21</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 880

posteriormente el actor tendrá oportunidad de objetar las de su contrario, como lo prevé la siguiente tesis:

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 56, Agosto de 1992

Tesis: 4a./J. 14/92

Página: 30

**PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS.** La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, último parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo

derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del período de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez concluido dicho período, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.

Contradicción de tesis 1/91. Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. 1o. de julio de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.”

**Admisión y Desechamiento de Pruebas.** Una vez agotada la secuela señalada, la Junta deberá dictar un acuerdo de inmediato, resolviendo sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes, y en el mismo acuerdo deberá señalar el día y la hora en que se desahogarán, término que deberá ser dentro de los siguientes diez días hábiles a su ofrecimiento, sin embargo como hemos comentado, esto no se cumple debido a la sobrecarga de trabajo de las juntas así como a su mala organización.

### **3.4 Desahogo de Pruebas**

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo en términos de lo dispuesto por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.<sup>22</sup>

**Preparación de Pruebas para su desahogo.** En el mismo auto que admite las pruebas, la Junta debe de señalar los elementos y medidas que sean necesarias para el desahogo de las mismas, como en los casos en que se tenga que citar a alguna persona, que se necesite girar oficios para que alguna autoridad rinda informe o cuando se tenga que solicitar copias que alguna otra autoridad tuviera que expedir e inclusive si se tuviera que girar exhortos para las pruebas que requieran el apoyo de alguna autoridad que fuera de la jurisdicción

---

<sup>22</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 884



de la Junta.

**Desahogo de pruebas.** Las pruebas que se encuentren preparadas, se deben desahogar en la audiencia, procurando que se reciban, en primer término las del actor y después las del demandado, todas en el orden en que fueron ofrecidas o en su caso las que hayan sido señaladas para su desahogo ese día, siguiendo las reglas que dicta la propia Ley Federal del Trabajo en el capítulo XII de la misma llamado "De las Pruebas"

### 3.5 Alegatos

Por alegatos debemos entender la exposición oral o escrita de argumentos que hacen las partes, sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones, realizados una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado del Laudo.

El maestro José Becerra Bautista en su tratado de Derecho Procesal Civil establece que los alegatos son: " las argumentaciones jurídicas tendientes a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido con base en las pruebas aportadas por las partes. Agregando que en síntesis los alegatos son un silogismo mediante el cual se llega a la conclusión de que la norma sustantiva tiene aplicación a los hechos controvertidos en la forma en que han quedado demostrados"<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>. José Becerra Bautista, Op cit, página 165

### 3. Laudo

**Resoluciones laborales.** La función jurisdiccional, se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva, ello implica que las Juntas dirigen las diferentes etapas del proceso laboral, en general porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y en especial porque el artículo octavo de nuestra carta magna le impone esta obligación para hacer efectiva la garantía de petición.

En ese tenor, en la tramitación del proceso se pueden plantear cuestiones de diferentes grados, algunas atienden simplemente a la necesidad de tramitar el proceso, otras a la resolución de cuestiones que plantean las partes y que exigen un pronunciamiento especial por parte de la autoridad y finalmente las Juntas deben de resolver en definitiva las cuestiones de fondo.

El artículo 837 de la Ley Laboral, define y clasifica las distintas resoluciones laborales y a la letra dice:

“Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 837

**Laudo.** - Es la resolución de equidad que emiten los representantes de las Juntas, decidiendo así el fondo de un conflicto laboral.

Los laudos deben contener las siguientes características de acuerdo a los artículos 840 y 885 del código obrero:

El laudo contendrá en por su forma:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 840

En cuanto al fondo:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.<sup>26</sup>

De acuerdo al artículo 841 de la Ley, los laudos deben ser dictados bajo las siguientes observaciones.

1.- Deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada. Es una fórmula antigua que expresa la facultad para que la autoridad resuelva con libertad de jurisdicción, pero sobre la base de buena fe, ya que de esa manera actúa con garantía en contra de la arbitrariedad.

2.- Apreciando los hechos a conciencia. Esto se relaciona con la libertad de que gozan las Juntas para allegarse de todos los elementos que les puedan aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formulismos y en plena libertad de la valoración de las pruebas

---

<sup>26</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 885

desahogadas en el procedimiento.

3.- Expresión de motivos y fundamentos legales. Las juntas al dictar los laudos tienen la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, esto es, que se menciones la forma en que aplican la norma abstracta al caso concreto.

Estas reglas y en especial la última, convierten a las Juntas en verdaderos Tribunales de Derecho.

**CAPÍTULO IV**  
**ACCIONES Y EXCEPCIONES**

#### 4.1 Acción

Desde el punto de vista etimológico el término acción tiene diversas acepciones y proviene del latín *actio*, que significa movimiento, actividad acusación; si bien dicho vocablo tiene varios significados jurídicos también, la más importante y a la que le otorga un sentido propio es la que se refiere a su carácter procesal; dicha acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad del órgano jurisdiccional, el cual va a decidir sobre un caso en particular.

Procesalmente la acción tiene orígenes que nos remontan hasta Roma, en donde se estudia dentro de tres diversos periodos del Derecho Romano que son: La época de las acciones de la Ley; La época del procedimiento formulario; y el proceso extraordinario. En donde pasaron desde declaraciones solemnes acompañadas de gestos y rituales hasta la determinación de las acciones en como declarativas y ejecutivas.

Una de las corrientes más difundidas sobre la naturaleza de la acción procesal, es la doctrina tradicional que estima a la acción como el derecho que nace de la violación de un derecho subjetivo y como el ejercicio del derecho material mismo, al argumentar que si no existe un derecho sustancial, no puede haber violación a este, el derecho no puede revestir la forma especial de una acción.

Para Couture, la acción es " el poder que tiene todo sujeto de derecho, para acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una

pretensión<sup>27</sup>

Actualmente las teorías de la acción, se inclinan a calificarla como un derecho abstracto del obrar procesal de carácter público, cívico y autónomo, para entender la intervención gubernamental a través de la prestación de la actividad jurisdiccional y lograr una justa composición del litigio planteado.

Las ideologías sobre la acción como potestad del actor, deben transplantarse a la fuerza procesal del demandado que tiene una función procesal enteramente igual y de defensa.

Para el ejercicio de las acciones se requiere primeramente la existencia de un derecho y que éste sea violentado, pues como ya lo estudiamos, para que pueda violarse éste, se necesita de su existencia; es necesario también la capacidad de ejercer ese derecho por parte del accionante y el interés que tenga en llevarlo a cabo ante los órganos jurisdiccionales, pues en primer término si no le causa a él ningún perjuicio la violación de algún derecho, carece de interés para apersonarse con su acción, así como necesita tener la capacidad necesaria para llevarlo a cabo, por sí o por legítimo representante.

Las acciones de acuerdo a la doctrina se han clasificado de la siguiente forma:

- Acciones de Condena; son aquellas en que el accionante pide se imponga al demandado el cumplimiento forzoso de una determinada prestación.

---

<sup>27</sup>. Eduardo Couture, FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL, página 59



- Acciones declarativas; son las que tienden a realizar una declaración de la existencia de un derecho, relación jurídica o de un derecho nacido.

- Acciones constitutivas o modificativas; van dirigidas a modificar un estado jurídico existente.

- Acciones cautelares, son aquellas que tienen por objeto obtener una resolución judicial de carácter provisional que garantice la efectividad del derecho sustantivo.

- Acciones ejecutivas; tienden a conseguir coactivamente lo que es debido o su equivalente en dinero o en otro bien.

En los diversos ordenamientos de los Estados modernos, al igual que en nuestro Derecho Positivo vigente, se prohíbe la autodefensa, por lo que necesariamente tiene que dotar, el Estado, a sus miembros de una facultad para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales y conseguir el amparo de los derechos de particulares; tal facultad se le conoce como acción.

#### **4.1.1 Acciones en el Derecho del Trabajo**

Por mucho tiempo las acciones de derecho del trabajo se estudiaron en conjunto con las del derecho civil, hasta lograr su absoluta independencia.

El Maestro Trueba Urbina, define la acción procesal de la siguiente forma:

“Es un derecho publico sustantivo en virtud del cual una persona (física o

moral) se haya investida de la doble facultad de dirigirse a los Tribunales del Trabajo para provocar la actividad de actuar en el proceso correspondiente; para obtener una decisión jurisdiccional que implique generalmente respecto de otra u otras personas... la declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas económicas.<sup>28</sup>

La acción en el derecho del trabajo la podemos presenciar por tres elementos:

a).- Sujetos. Los sujetos de la acción se dividen a su vez en tres personas:

- Sujeto activo, que es quien ejecuta la acción.

- Sujeto Pasivo Directo, es el estado, a través de su órgano jurisdiccional, la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es quién recibe la orden de la acción para comenzar a mover esa entidad.

- Sujeto pasivo indirecto, es el demandado y a quien se le exige el cumplimiento de las pretensiones del actor.

b).- La causa, que no es otra cosa que el fundamento del ejercicio de la acción y significa que será el derecho que le es violado al accionante. En este caso el trabajador (aunque no es exclusivo) y

c).- El objeto de la acción, el cual se subdivide en dos clases:

---

<sup>28</sup>. Alberto Trueba Urbina, Op cit, página 108.

- Objeto Directo, significa que es dirigido al estado para el ejercicio de su actividad a través de los tribunales de trabajo.

- Objeto indirecto, es conseguir el reconocimiento de un derecho y el pago de las prestaciones que de él emanan y que se reclaman.

Las acciones en el Procedimiento Ordinario laboral, se ejercitan a través de la demanda, que es el escrito inicial por medio del cual el trabajador (primordialmente y sin que éstas sean las únicas) exige el cumplimiento de un derecho y resarcimiento de un daño causado por motivo de un despido o alguna otra falta del patrón; sin embargo la demanda no es propiamente la acción, pues como ya señalamos la acción es ese derecho subjetivo que tiene el individuo y que la ejercita con la demanda, la cual pasa a ser únicamente el instrumento para darla a conocer a los tribunales, en este caso del Trabajo.

#### **4.1.2 Reinstalación e Indemnización**

Dentro del Derecho del Trabajo existen diversos tipos de acciones, en este caso vamos a estudiar la acción de que tiene el trabajador para demandar del patrón la reinstalación o la indemnización en caso de despido.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la

acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”<sup>29</sup>

En caso que el patrón le haya rescindido la relación de trabajo al trabajador y éste no compruebe que lo hizo de conformidad con los lineamientos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entonces el trabajador podrá solicitar ser reinstalado en su trabajo o indemnizado con el importe de tres meses de salario

Estas acciones que además de ser las que motivan de forma indirecta el presente trabajo, son las mas comunes en nuestro derecho del trabajo, sin olvidar todas las que se susciten por motivos colectivos o de los patrones hacia los trabajadores, pero las demandas por despido injustificado son las que mantienen en constante trabajo a las Juntas de Conciliación.

#### **4.2 Excepción**

Como ya lo hemos visto cuando una persona considera que sus derechos han sido lesionados puede acudir a los tribunales y mediante el ejercicio de la acción solicitar le sean resarcidos o se le reconozca el derecho mediante una resolución final. En la mayoría de las veces el ejercicio de la acción va encaminado a la obtención de una Sentencia o Laudo (en nuestra materia) para que se condene al demandado, por tal motivo es necesario analizar la situación en la que se encuentra éste último en la relación jurídico-procesal, ya que si existe un medio jurídico para el conocimiento del derecho violado, también ha de existir un medio o derecho para evitar el reconocimiento que se solicita al tribunal, pues de no ser

---

<sup>29</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 48

así, con el simple hecho de presentar la demanda y aportar cualquier tipo de prueba se conseguiría una resolución final. Al derecho que tiene el demandado a obstaculizar y oponerse a la acción del actor, se le ha denominado Excepción.

La palabra excepción, proviene del latín *exceptio* y surgió en el derecho romano, como un medio de defensa del demandado. En aquellos tiempos consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado insertaba en la fórmula para que el Juez, si resultaban ciertas las circunstancias que argumentaba, lo absolviera aun cuando se consideraran fundadas las acciones del actor.

La acción como derecho de atacar tiene una especie de réplica en el Derecho del demandado al defenderse, así pues, toda demanda es una forma de ataque y la excepción es una forma de defensa.

El derecho de excepción nace como consecuencia de la acción y no se le puede concebir por separado del último, toda vez que es posible que exista acción sin excepciones, pero nunca una excepción sin que previamente haya existido una acción.

Las excepciones como las acciones, también son susceptibles de clasificarlas y una de esas clasificaciones nos la da el maestro Pallares y Portillo de la siguiente forma:

a).- Excepciones Procesales, son las que buscan atacar la deficiencia o irregularidades del proceso, no buscan agredir al fondo del problema, si no que se ciñen sobre cuestiones subjetivas del proceso en si.

b).- Excepciones materiales o sustantivas, éstas se refieren a la materia del juicio pretendiendo hacer notar a la autoridad que se han cumplido ya con los derechos o pretensiones del accionante.

c).- Excepciones personales, éstas solo las puede hacer valer una de las personas obligadas de la relación jurídica en el proceso, es decir en caso de concurrir varios demandados solo aquél que ya hubiese cumplido la pretensión del actor o que éste lo hubiera perdonado, puede hacerla valer.

d).- Excepciones reales, son las que siendo inherentes a la deuda, pueden oponerla todos los demandados.

e).- Excepciones Contradictorias, son las que no pueden coexistir al mismo tiempo pues, de ser una válida la otra no lo sería y viceversa.

Dentro de esta clasificación, todas a su vez pueden ser algunas perentorias y otras dilatorias; las primeras estudian el fondo del problema y pretenden destruir la acción por completo, mientras que las segundas pretenden únicamente poner trabas y conseguir la dilatación del juicio, ya sea por errores procesales o de forma.

#### **4.2.2. Defensas**

En la práctica se utiliza el término de defensas como sinónimo de excepciones, sin embargo no significan lo mismo, y así el maestro Armando Porras nos da la siguiente aclaración:

"a).- La defensa es el genero, en tanto que la excepción es la especie; de

ahí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción

b).- La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma, en tanto que no se cumplan ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, por ejemplo cuando se recusa a un Juez.

c).- En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de la sentencia.<sup>30</sup>

La Ley Federal del Trabajo, no hace diferencia entre excepción y defensa y tal es el caso que en los artículos 873 y 874 de la Ley se establecen como sinónimos sin distinguir entre una cosa y otra; artículos que a letra dicen:

Artículo 873: "El pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando

---

<sup>30</sup>. Armando Porras y López, Derecho Procesal Del Trabajo, página 174

se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días.<sup>31</sup>

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

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.<sup>32</sup>

La Ley Federal del trabajo, menciona algunas clases de excepciones, sin embargo no son todas las posibles a utilizar, por eso no podríamos decir que las separa de las excepciones por exclusión.

---

<sup>31</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 873

<sup>32</sup>. Ley federal del Trabajo, artículo 874



#### 4.2.2 Excepciones en el Derecho del Trabajo

Lo que hemos señalado respecto a las excepciones de forma general y que podría decirse son aplicables al derecho civil, también lo son para el derecho del trabajo, pues los problemas que plantea dicho concepto, en ambos campos de la Ciencia Jurídica, son idénticos y solamente toman un diverso matiz en el Derecho del Trabajo, en virtud de que surge de una relación procesal especialísima.

La Ley Federal del Trabajo como ya lo dijimos ejemplifica dos clases de excepciones, entre las especiales se encuentran la compensación en los artículos 33, 107 y 110 y la prescripción tutelada por los artículos 516 a 519 y en forma general toda contestación susceptible de extinguir la obligación laboral, es decir el cumplimiento en todas sus formas; según el maestro Trueba Urbina, el artículo 753 de la propia Ley completa la última clasificación que dijimos, ya que aunque la ley no se refiere a las excepciones en forma directa, también pueden ser consideradas como excepciones substanciales del Trabajo la cosa juzgada, la *plus petitio*, la simulación, la inexistencia y la falsedad.

En cuanto a las excepciones procesales también contempladas en la ley federal del trabajo, podemos señalar la Falta de personalidad a que se refieren los artículos 526 y 527, 601, 604, 621 y 700; y la de oscuridad o imprecisión contemplada en el artículo 685.

Las excepciones mencionadas no son las únicas que pueden hacerse valer en un juicio laboral, sino por el contrario son ilimitadas, aún cuando algunas no tengan un nombre específico que las distinga de otras, basta para confirmarlo, la lectura de los artículos 46 y 47 de la ley en los que se dan las causas por las

cuales puede rescindir un patrón el contrato al trabajador, sin responsabilidad del empleador, es decir son excepciones derivadas de su circunstancia todas las siguientes:

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

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

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

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

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

trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último

caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...<sup>33</sup>

Todas éstas causas de rescisión del artículo 47 de la Ley, conllevan especificaciones muy técnicas que han sido desmembradas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que, cada una de ellas puede significar una o más excepciones derivadas como ya lo indicamos antes.

---

<sup>33</sup>. Ley Federal del trabajo, artículo 47

CAPÍTULO V  
LA CARGA DE LA PRUEBA

## 5.1 La Prueba

Antes de hablar de la carga de la prueba, es menester hablar sobre la prueba en general y la prueba en el derecho del trabajo; la prueba proviene del latín *probo* que significa bueno u honesto, sin embargo en un sentido estricto y jurídico, diremos que la prueba son los medios a los cuales el juzgador se allega, para conocer la verdad y resolver un conflicto.

El procesalista español Joaquín Jaumar y Carrera, afirma que las pruebas son todas las averiguaciones que se llevan a cabo en un juicio, al respecto de una cosa sobre la cual halla duda; que estas son plenas cuando bastan para fallar el negocio; y que son semi plenas cuando únicamente son una guía e instrucción por las cuales se guía el Juzgador para resolver.

La prueba es un elemento esencial en el juicio, tanto por la necesidad de demostrar la existencia de los hechos en que los litigantes funden sus pretensiones como para hacer valer la procedencia del derecho que se invoca.

Existen diversos sistemas de prueba que ha determinado la doctrina y que son:

a).- Sistema de Prueba Libre. Los tribunales tienen plena libertad tanto para determinar los medios de prueba que aceptará, como para juzgar y darles diversos valores a las pruebas; es decir el juzgador y las partes gozan de la ilimitada posibilidad de allegarse de todos los elementos a su alcance para

intentar dar a conocer los datos relativos a los puntos de controversia en el proceso. La ley no establece limitación a los medios probatorios de que puede disponer la etapa, ni sujeción a reglas para su ofrecimiento y admisión.

b).- Sistema de prueba tasada. Es lo contrario a la anterior, es decir, la ley establece cuales son los medios de prueba y cual es su valor probatorio que deberá dárseles. Las normas jurídicas se ocupan ampliamente de las pruebas para establecer los caminos por lo que las partes y el juez deben conducirse en la etapa probatoria y para el Juez también el valor que va a tener que otorgarles a cada una de las pruebas. Así mismo se fijan reglas de cual es la forma en que deben ofrecerse y admitirse.

c).- Sistema de Prueba Ecléctico. Es la conjunción de los dos sistemas anteriores. En este sistema efectivamente existen reglas específicas en la forma en que deben ser ofrecidas las pruebas así como también, reglas sobre las cuales deben admitirse, sin embargo la ley permite cierta discrecionalidad para poderse ampliar o dejar de hacerlo en cualquiera de los dos momentos antes mencionados. Así mismo en ocasiones se les otorga cierto valor a las pruebas pero en otros el juzgador está en libertad de juzgar dando el valor que él considere necesario a cada uno de los medios de convencimiento que se hayan presentado.

Nuestro derecho del trabajo así como casi todo nuestro derecho positivo, se sujeta a éste último sistema pues por un lado el artículo 841 de la ley obrera, menciona que los laudos no se sujetarán a reglas o formulismos sobre la estimación de pruebas y por otro en el capítulo XII del mismo ordenamiento fija las bases para ofrecer las pruebas y aunque deja libertad de ofrecer todos los medios de prueba pone especificaciones muy concretas que de no llevarlas a

cabo dará como resultado el desechamiento de la prueba, como lo que sucede en el artículo 780 y en la prueba testimonial del artículo 813 del multicitado ordenamiento.

Art 780 "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo."<sup>34</sup>

Art. 813 "La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del termino de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

---

<sup>34</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 780



IV. Cuando el testigo sea alto funcionario publico, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observandose lo dispuesto en este articulo en lo que sea aplicable.<sup>35</sup>

Existen algunos principios rectores que deben seguir todas las pruebas y que Rafael Pérez Palma los explica de la siguiente forma:

“1.- La autoridad no debe juzgar por el conocimiento extra procesal que tenga de los hechos, si no únicamente, por el que se desprenda de las constancias de autos.

2.- En principio las pruebas deben ser producidas por las partes, pero la ley faculta a la autoridad para mandar practicar las que crea pertinentes a fin de esclarecer los hechos.

3.- Solo los hechos están sujetos a prueba, el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, o en usos, costumbre y jurisprudencia.

4.- No necesitan ser probados los hechos notorios, los que tienen a su favor una presunción legal y los ya probados, admitidos y los confesados.

5.- Las pruebas deben ser rendidas y objetadas dando iguales oportunidades a las partes.

6.- No deben ser admitidas las pruebas impertinentes, las contrarias a derecho , la moral, las buenas costumbres, las ineficaces, y las inútiles, y

---

<sup>35</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 813

aquellas sobre las que ya exista cosa juzgada

7.- Las pruebas solo pueden ser recibidas durante el término probatorio o durante la celebración de la audiencia respectiva.”<sup>36</sup>

Por último únicamente puntuaremos los medios de prueba que establece el código obrero como válidos en el proceso laboral.

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”<sup>37</sup>

## 5.2 La Carga de la Prueba

Una máxima de derecho dice que “quien afirma está obligado a probar” e incluso de el podemos decir que también el que haga una negación pero que ésta

---

<sup>36</sup>. Rafael Pérez Palma, Guía De Derecho Procesal Civil, página. 395

<sup>37</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 776

conlleve a una afirmación también está obligado a probarla. Eso es la carga de la prueba en un sentido lato.

La carga de la prueba la podemos definir como una consecuencia jurídica en donde las partes están obligadas a probar determinados hechos aducidos por ellos mismos.

Sin embargo en el Derecho del Trabajo ocurre lo inverso, puesto que el que niega como en caso de los patronos está obligado a probar, por un lado no es malo como lo veremos a continuación, pero por otro causa graves conflictos.

Una de las reformas mas importantes llevadas a cabo a la Ley Federal del Trabajo en 1980, consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba favoreciendo a la parte trabajadora, lo cual no fue algo malo y como me adhiero a lo que señala Néstor de Buen "...los Códigos procesales no se habían ocupado hasta el momento de la carga de la prueba. Esta resultaba de las disposiciones de fondo o bien de las políticas de los tribunales de amparo. Esto es por lo tanto, una novedad inquietante y desconcertante pero en mi concepto absolutamente justa."<sup>38</sup> desgraciadamente tenía razón en aquel tiempo el maestro De Buen, desconcertante y no por los trabajadores si no por los que ejercemos esta noble profesión, ya que la misma ha derivado en abusos constantes por los litigantes quienes abusando de la carga probatoria y a sabiendas de que algo le será imposible probar al patrón, mienten en su demandas para utilizar esa ventaja que les da la ley.

El artículo 784 de la Ley Federal del trabajo establece lo siguiente:

---

<sup>38</sup>. Néstor De Buen Lozano, La Reforma Del Proceso Laboral, página 62

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ley federal del Trabajo, Artículo 784.

Un ejemplo de lo que señalamos en el primer párrafo donde aclaramos que es justo que sea el patrón quien pruebe ciertas circunstancias, lo da la siguiente Tesis de los Tribunales Colegiados:

"Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Marzo de 2002

Tesis: VI.2o.T.40 L

Página: 1327

DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA PROBATORIA. CORRESPONDE A LA DEMANDADA AUNQUE SE HAYA DEMANDADO LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y NO LA REINSTALACIÓN. La autoridad responsable actuó correctamente al determinar que la carga de la prueba correspondía a la parte demandada, si del escrito de demanda se infiere la acción de indemnización constitucional y ésta opuso como excepción la renuncia del trabajador, acorde a lo que establece el artículo 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, como consecuencia de una relación laboral, el trabajador, en términos generales, está excluido de la carga probatoria, incluso cuando se trate de acreditar el rompimiento de la relación de trabajo, a menos que se ofrezca la reincorporación a su trabajo de buena fe, pues en materia de trabajo no rigen aquellos principios sobre las cargas procesales que imperan en otras, como en el derecho civil, cuyo postulado general sostiene que "el que afirma está obligado a probar", en virtud de que en materia laboral los medios de prueba para acreditar, entre otras cosas, las condiciones de la relación de trabajo y su terminación, no son disponibles en igualdad de circunstancias para ambas

partes, porque en este aspecto la patronal tiene mayores probabilidades de probarlo; en cambio, tratándose de condiciones desiguales, no se podría determinar equitativamente una carga procesal; de ahí que el derecho del trabajo sea considerado como un derecho de clases, equilibrador de diferencias sociales y económicas entre la fuerza de trabajo y el capital”

Esto no es algo que se pudiera considerar que fuera en contra de la justicia por afectar a los patrones, pues ¿quién mejor que el mismo patrón puede probar esos extremos?, y aún, se han establecido diversos criterios de nuestros más altos tribunales en los cuales le atribuyen la carga de la prueba al trabajador en diversos casos como los siguientes:

“Novena Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Enero de 2002

Tesis: I.6o.T.113 L

Página: 1351

**SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA DEL, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.** Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la fatiga procesal cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también es verdad que tratándose de prestaciones reclamadas con base en el contrato colectivo de trabajo, es decir, en prestaciones extralegales, corresponde al reclamante de la mismas acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario

conforme al cual deben pagarse éstas, máxime si las cláusulas en las que el actor apoyó su reclamo, contemplan diferente tipo de base salarial para cada una”

“Novena Época

Instancia: DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Noviembre de 2002

Tesis: I.10o.T. J/4

Página: 1058

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales”

“Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Julio de 2002

Tesis: VIII.2o. J/38

Página: 1185

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son

de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.”

Asimismo existe otra carga probatoria contemplada que en conjunción con el artículo 784, contempla la Ley en forma indirecta a través del artículo 48 que es necesario volver a transcribir:

Artículo 48.- “El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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



despido hasta que se cumplimente el laudo<sup>40</sup>

Como podemos observar de la lectura de este artículo la junta por el simple hecho de recibir la queja de un trabajador despedido automáticamente considera como cierta la afirmación del trabajador, puesto que no deja lugar a que el trabajador pudiera estar mintiendo; por lo tanto, el patrón es quien, de acuerdo al segundo párrafo, está obligado a probar; el patrón debe probar que el despido que aduce el trabajador es un despido justificado o mejor dicho una rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el empleador.

El artículo citado automáticamente pone la carga de la prueba en el patrón, pues al señalar "si en el juicio correspondiente no prueba el patrón la causa de rescisión" el patrono (aparentemente) no tiene otra forma de contestar, es decir, sin prueba alguna de que exista un despido, el artículo antes transcrito hace que se cumplan los siguientes supuestos:

Si el trabajador presentó demanda en contra del patrón por despido injustificado:

- a).- Es cierto que el patrón despidió al trabajador;
- b).- Como consecuencia de lo anterior, el patrón tiene que probar la forma en que lo hizo, es decir, justificada o injustificadamente;
- c).- No cabe la posibilidad de que el trabajador esté diciendo una mentira; y
- d).- Si el patrón no despidió justificada ni injustificadamente al trabajador entonces, no tiene forma de defenderse, puesto que lo único que podía

---

<sup>40</sup>. Ley Federal del Trabajo, artículo 48

hacer era demostrar un despido justificado.

Este último supuesto es por un lado cierto, aunque por otro, gracias a la jurisprudencia, falso, puesto que el patrón puede revertir la carga de la prueba al trabajador mediante una fórmula llamada ofrecimiento de trabajo, de la cual hablaremos en el siguiente capítulo y que es el tema central de este trabajo.

Las premisas mencionadas párrafos arriba, se derivan del estudio de Tesis Jurisprudenciales sostenidas por la Suprema Corte de Justicia a través de la otrora Cuarta Sala y los Tribunales Colegiados, como las siguientes.

“Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 58 Quinta Parte

Página: 20

**DESPIDO INJUSTIFICADO, QUE DEBE ENTENDERSE POR.** Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede obtenerse por exclusión si se atiende a lo que disponen los artículos 46, 47 y 48 del segundo de los ordenamientos legales citados; o sea que siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo, y dentro del juicio respectivo no compruebe la causa de la rescisión, existirá la figura de despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tales casos señalan la propia Constitución y la ley.”

“Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: 2a./J. 9/96

Página: 522

DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCIÓN. De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como

si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo.

Contradicción de tesis 67/95. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. 16 de febrero de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.”

“Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Marzo de 2002

Tesis: VI.2o.T.39 L

Página: 1302

**CARGA DE LA PRUEBA. ÉSTA NO SE REVIERTE POR EL HECHO DE HABER RECLAMADO ÚNICAMENTE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.** La circunstancia de que se haga valer como acción principal únicamente la indemnización constitucional, no puede ser utilizada en perjuicio del trabajador, revirtiéndole la carga de la prueba. Se sostiene lo anterior, porque la ruptura de la relación, si se demanda el despido injustificado, no debe ser imputable al trabajador, ya que no se trata de una decisión unilateral y voluntaria para dicha conclusión, pues lo que pretende el actor al solicitar la indemnización es que se le paguen las prestaciones a que tiene derecho al no haber sido el causante de la terminación laboral, cuya procedencia no debe estar supeditada a que solicite la reinstalación, para así no tener la carga probatoria, pues, en todo caso, es el

trabajador quien deberá ponderar las dos alternativas conforme a sus intereses y de ahí derivará la conveniencia de hacer valer una u otra acción”

Esta última Tesis, confirma lo que anteriormente hemos manifestado, puesto que aquí la autoridad se pronuncia diciendo que si el trabajador demanda por despido injustificado, la carga de la prueba automáticamente es del patrón y manifiesta que arroja tal carga al patrón puesto que no fue una decisión del laborioso, es decir de entrada el Tribunal Colegiado ya le dio al trabajador la razón de que fue despedido y por lo tanto solo queda averiguar si fue justificado o injustificado el mismo.

CAPÍTULO VI  
OFRECIMIENTO DE TRABAJO  
EN EL JUICIO LABORAL

## 6.1 Concepto

La figura del ofrecimiento de trabajo no se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, ni en ninguna parte del artículo 123 de nuestra Carta Magna, en realidad el ofrecimiento de trabajo surgió como necesidad misma debido a la carga probatoria que vimos en el capítulo anterior del artículo 48 de la Ley y antes contemplada en el 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como establecida por la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados.

El ofrecimiento de trabajo se trata de una institución *sui géneris*, que hace de la buena fe del patrón que el trabajador continúe laborando en virtud de que éste último no fue despedido.

Podemos definir al ofrecimiento de trabajo como una manifestación del patrón hacia el trabajador que le ha demandado una indemnización, ofreciendo la continuidad de la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía dando hasta antes del problema en curso.

El ofrecimiento de trabajo se lleva a cabo en la etapa de demanda y excepciones, en particular, al contestar la demanda del actor o en su defecto y de acuerdo a la siguiente Tesis de Jurisprudencia, hasta en tanto no se haya cerrado la etapa de demanda y excepciones.

“Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: 4a./J. 7/91

Página: 58

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.** El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2a. parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo



que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

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

## **6.2 Efectos que Produce**

Como hemos visto, cuando un patrón es demandado por despido, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a probar una causa justificada para haber despedido al trabajador atribuyéndole a él la carga de la prueba; sin embargo cuando el patrón no tiene esa casusa, ya sea porque no despidió al trabajador o porque lo hizo sin seguir los lineamientos que marca el artículo 47 (y además el trabajador no renunció en ninguno de los casos anteriores), el patrón, al contestar la demanda, solo tiene una salida, ésta es, negar el despido y ofrecer el trabajo al actor, en los mismo términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

Cuando el patrón ofrece el trabajo al actor (y este es un ofrecimiento de buena fe, lo que veremos más adelante) tal situación tiene una primera consecuencia que es el revertir la carga de la prueba, es decir, no es ahora el empleador el que está obligado a probar una causa justificada de un despido, sino el actor quien tiene la obligación de probar que lo despidieron.

Si el actor llega a aceptar ese trabajo, surge otro efecto del ofrecimiento, pues éste será reinstalado; para efectos procesales con la reinstalación se cumple el último de los propósitos que es el de cortar los salarios vencidos desde el día en que aduce el actor haber sido despedido hasta el día en que se reintegra a laborar, obviamente esto en el caso que el actor llegue a probar el despido y tenga derecho a los salarios caídos. Esto se puede explicar de la siguiente forma:

a).- **Causa**

-Ofrecimiento de Trabajo

**Efecto:**

- Reversión de la Carga de la Prueba

b).- **Causa Indirecta**

- Reinstalación del Trabajador

**Efecto Indirecto**

- Cortar Salarios Vencidos

Esto se comprueba con las siguientes Tesis que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados:

“Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVAS Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Enero de 1999

Tesis: VII.2o.A.T.17 L

Página: 877

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS O CONDICIONES PARA CONSIDERARLO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO.** El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que la regule, y tiene un sentido específico que requiere determinados presupuestos o condiciones y que tiene, igualmente, efectos singulares de gran trascendencia procesal, pues para que esta figura se surta se requiere, en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado, en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo y, en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Las consecuencias de tal ofrecimiento efectuado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte al trabajador la carga de la prueba del despido.”

“Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 86-2, Febrero de 1995

Tesis: IV.3o. J/39

Página: 45

**SALARIOS CAÍDOS. DERECHO DE. COMPRENDE DESDE LA FECHA DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR HASTA AQUELLA EN QUE SE REALICE LA REINSTALACIÓN.** Conforme a los lineamientos establecidos en el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como la

injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual el patrón realice materialmente la reinstalación que se le demandó, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar reinstalarlo, sino hasta el momento en que se repone al trabajador en su puesto en forma real y efectiva.”

### **6.3 Buena y Mala Fe**

Para que el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón surta los efectos deseados e indicados en el punto anterior, es necesario que tal oferta se haya hecho de Buena Fe, esto quiere decir que el que ofrece el trabajo lo haga con el verdadero ánimo e interés de que el trabajador continúe con la relación o el contrato de trabajo, asegurando su estabilidad en el empleo. La Junta al momento de dictar resolución determinará si efectivamente el patrón ofreció el trabajo con el deseo que el trabajador regresara a laborar y dará una determinación señalando si el ofrecimiento fue hecho de Buena o Mala Fe.

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda verificar si el ofrecimiento fue hecho de Buena o Mala Fe, tiene que estudiar como fue ofrecido éste en relación con lo que dice el actor en su demanda, es decir, como el ofrecimiento de trabajo al empleado debe ser en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, primero habrá que saber cuales eran esos términos.

Por lo tanto la Junta primero estudiará cuales son los términos y

condiciones en que laboraba el actor según la demanda y en cuales le fue ofrecido el trabajo para determinar la Buena o Mala Fe.

Si el ofrecimiento de trabajo concuerda con los términos y condiciones probados en juicio, o es mejor aún, éste será considerado de Buena Fe, de lo contrario se tendrá como ofrecido de Mala Fe. Si el ofrecimiento fue hecho de Buena Fe, habrá operado la reversión de la carga probatoria y la Junta deberá examinar si el actor probó el despido que indicó en su demanda y de no ser así no tiene porque averiguar si el patrón probó o no algo respecto (únicamente) a la acción principal.

“Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: VI.1o. J/47

Página: 85

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

Si el ofrecimiento fue hecho de Mala Fe, no habrá operado la reversión de la carga probatoria y la Junta tendrá que estudiar si de las pruebas del patrón

aportó las necesarias para comprobar que despidió al actor en forma justificada y de conformidad con lo mencionado en los artículos 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo y de no haberlo hecho, condenará al demandado al pago de tres meses de indemnización y salarios vencidos; de hecho cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo y resultó éste ser de Mala Fe, está prácticamente condenado a perder el juicio, toda vez que la única salida que tenía era probar la rescisión sin responsabilidad para él y como su excepción fue diferente, no tendrá ya ninguna oportunidad de ganar, máxime si como hemos dicho la Junta de entrada da valor al simple dicho del trabajador de haber sido despedido.”

“Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página: 22

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL SALARIO.** Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón, niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.”

### 6.3.1 Supuestos para determinar la Buena o Mala Fe

A pesar de no estar regulado el ofrecimiento de trabajo, como en múltiples ocasiones lo hemos dicho, haciendo un estudio de las Jurisprudencias emitidas por la Corte y los Tribunales, y el estudio de Laudos emitidos por las Juntas locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, podemos señalar los siguientes supuestos en los que se basan las Juntas para determinar la Buena o Mala Fe de los ofrecimientos de trabajo:

En determinados supuestos añadiremos Tesis de Jurisprudencia que los ejemplifiquen.

I.- Tratándose de prestaciones legales, es decir, de las señaladas en la Ley o en su Contrato Individual o Colectivo, se siguen los siguientes supuestos:

a).- Si el patrón coincide con lo dicho por el trabajador y así ofrece el trabajo, el ofrecimiento se considera de Buena Fe.

b).- Si el patrón coincide con los términos propuestos por el actor, pero ofrece el trabajo en condiciones inferiores, éste será considerado de Mala Fe.

“Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: II.2o.29 L

Página: 426

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO PROCEDE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA. Habrá mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo en los conflictos por despido cuando al tiempo del ofrecimiento se modifiquen en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, que se pretenda que el trabajador vuelva con un salario menor, con una categoría inferior y con una jornada de trabajo mayor, etc., pero si por el contrario, el patrón al ofrecerlo modifica las condiciones de trabajo en beneficio del actor el ofrecimiento debe estimarse de buena fe, operando la figura jurídica de la reversión de la carga probatoria”.

c).- Si el patrón manifiesta que el actor tenía mejores términos que los indicados en la demanda y así ofrece el trabajo, tal ofrecimiento será de Buena Fe

d).- Si el patrón argumenta que los términos que tenía el trabajador son superiores a los que dice la demanda, pero ofrece el trabajo solo con los que el actor mencionó, el ofrecimiento será de Mala Fe.

“Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 82, Octubre de 1994

Tesis: II.1o. J/11

Página: 40

**NEGATIVA DEL DESPIDO. NO HAY MALA FE CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO CON MEJORES CONDICIONES.** El ofrecimiento de trabajo es de mala fe, cuando el patrón modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en



que lo venía desempeñando; esto es, cuando pretende que regrese con un salario menor, categoría inferior y jornada mayor de trabajo. En suma, cuando intente la implantación de nuevas condiciones de trabajo. Pero esa mala fe no existe, cuando se ofrece en las condiciones en que se venía laborando, e inclusive con mejoras en la categoría y la jornada máxima legal.”

e).- Si el patrón argumenta que el actor tenía prestaciones inferiores a los que indica en su demanda, ofrece el trabajo con esas prestaciones inferiores, y puede probar los términos en que ofreció el trabajo, éste será de Buena Fe.

f).- Si el patrón manifiesta que los términos y condiciones que indica el actor en su demanda son inferiores o no son ciertos, ofrece el trabajo con esos términos y no prueba sus argumentaciones, el ofrecimiento es de Mala Fe.

“Octava Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988

Página: 258

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si la parte patronal negó el despido y ofreció a los actores el trabajo en las mismas condiciones en que lo venían desempeñando y conforme a la ley y además probó que los salarios que convino en pagarles fueron los precisados en su contestación, es incuestionable que tal ofrecimiento debe estimarse de buena fe y por lo mismo surte el efecto de revertir la carga de la prueba, ya que a través de él la demandada no pretendió que los trabajadores regresaran con un salario menor del estipulado,

con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, ni intentó en suma la implantación de nuevas condiciones de trabajo, por lo que a los actores correspondía demostrar que efectivamente fueron despedidos.”

g).-Si el patrón manifiesta que el actor tenía términos y prestaciones inferiores de los que indica en la demanda, sin embargo argumenta que los servicios del actor son necesarios y que está de acuerdo en que sea reinstalado en los términos que el mismo trabajador propuso, el ofrecimiento será de Buena Fe

h).-Si el patrón manifiesta que los términos que dice el actor son inferiores a la realidad, sin embargo ofrece el trabajo en los términos que el trabajador menciona y estos son excesivamente altos, si el demandado no logra probar la necesidad de que el trabajador regresara a laborar, el ofrecimiento se considera de Mala Fe.

“Séptima Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 69

**ALLANAMIENTO Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO SON LOS MISMOS ACTOS PROCESALES.** El allanamiento, conforme a la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra; implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por

su contraparte. Dicho de otra forma, allanarse es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su colitigante. Por su parte, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la reinstalación que ejercite el demandante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifiesta que prestaba sus servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desarrollando dentro de los límites que establece la ley o en mejores condiciones en que lo prestaba, para que la relación laboral se reanude **por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.**”

i).- Si el patrón ejerce actos en donde reconozca que no tiene intención de reinstalar al trabajador, pone trabas para reinstalarlo o cambia las condiciones al momento de la reinstalación, el ofrecimiento también podría considerarse de mala fe

“Novena Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: IV.3o.19 L

Página: 545

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN SE HAGA EN UN PUESTO DIVERSO DE CATEGORÍA INFERIOR AL OFRECIDO POR EL DEMANDADO. Cuando en el momento de la reinstalación de la actora en su empleo, se incorpora a ésta en un puesto diverso al solicitado y ofrecido por el patrón, es inconcuso que el patrón cambia las condiciones de trabajo

denotando con esto que en realidad no era voluntad de la empleadora que la trabajadora regresara a seguir prestando sus servicios, sino que su intención era sólo revertir la carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hizo el patrón debió de materializarse la reinstalación en el puesto que solicitó la trabajadora y que se ofreció por la demandada, de ahí que no procede la reversión de la carga procesal.”

“Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: V.2o.12 L

Página: 504

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. EN CASO DE OFRECIMIENTO DE REINSTALACIÓN NO CUMPLIDO. Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece reinstalarlo en su puesto, pero al efectuarse la diligencia de tal reinstalación no se permite al actor su ingreso al centro de trabajo, dicha actitud implica mala fe en el ofrecimiento del trabajo y, por ende, revierte la carga de la prueba del despido a la demandada.”

II.- Tratándose de prestaciones extralegales, es decir, aquellas que no contempla la Ley o el Contrato Colectivo o individual del trabajador, los supuestos son prácticamente iguales, con la diferencia que las prestaciones extralegales, corresponde al trabajador demostrarlas;

“Octava Época

Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990

Página: 227

PRESTACIONES EXTRALEGALES. DEBEN TOMARSE EN CUENTA AL CALIFICAR EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. Es cierto que la buena fe del ofrecimiento del trabajo depende de que se realice en las mismas condiciones de prestación del servicio, o sea, con la misma categoría, horario y salario, sin embargo, cuando un trabajador afirma que además de esas condiciones se pactaron otras que no contempla la ley como el pago de hospedaje, alimentación y viáticos, es a él a quien corresponde probar dichas condiciones, cuando son negadas por el patrón, las cuales debe tomar en consideración la Junta para calificar la oferta del trabajo.”

a).- Si el patrón coincide con las prestaciones extralegales dichas por el trabajador y así ofrece el trabajo, el ofrecimiento se considera de Buena Fe.

b).- Si el patrón coincide con los términos extralegales propuestos por el actor, pero ofrece el trabajo en condiciones inferiores, éste será considerado de Mala Fe.

c).- Si el patrón manifiesta que el actor tenía mejores términos extralegales que los indicados en la demanda y así ofrece el trabajo, tal ofrecimiento sera de Buena Fe

d).- Si el patrón argumenta que los términos que tenía el trabajador son superiores a los que dice la demanda, pero ofrece el trabajo solo con los que el actor mencionó, el ofrecimiento será de Mala Fe.

e).- Si el patrón argumenta que el actor tenía prestaciones extralegales inferiores a los que indica en su demanda, ofrece el trabajo con esas prestaciones inferiores, y el actor no prueba las prestaciones extralegales de su demanda, este será de Buena Fe.

f).- Si el patrón manifiesta que los términos y condiciones que indica el actor en su demanda son inferiores o no son ciertos, ofrece el trabajo con esos términos y el actor prueba sus argumentaciones extralegales, el ofrecimiento es de Mala Fe.

g).- Si el patrón manifiesta que el actor tenía términos y prestaciones extralegales inferiores de los que indica en la demanda, sin embargo argumenta que los servicios del actor son necesarios y que está de acuerdo en que sea reinstalado en los términos que el mismo trabajador propuso, el ofrecimiento será de Buena Fe

h).- Si el patrón manifiesta que los términos extralegales que dice el actor son inferiores a la realidad, sin embargo ofrece el trabajo en los términos que el trabajador menciona y estos son excesivamente altos, si el demandado no logra probar la necesidad de que el trabajador regresara a laborar, el ofrecimiento se considera de Mala Fe.

i).- Si el patrón, con actos o declaraciones deja ver que no es su intención reinstalar al trabajador, el ofrecimiento se considerará de Mala Fe

## 6.4 Acción de Reinstalación

Es importante diferenciar entre la acción de reinstalación y la de indemnización y lo que sucede con el ofrecimiento de trabajo cuando el trabajador ejercita la primera acción que le da el artículo 48 de la Ley Laboral.

Cuando el trabajador opta por solicitar la reinstalación, el patrón está obligado a probar como hemos mencionado que despidió justificadamente a su trabajador y si no lo hace, está forzado a aceptar la reinstalación o pagar las indemnizaciones a que se refiere el propio artículo 48 y las que señala el 50 de la Ley.

Cuando el trabajador demanda reinstalación, el patrón no se encuentra obligado a ofrecer el trabajo, sino mas bien tomarlo o no, por lo que no se ventilan cuestiones relativas a la mala o la buena fe, puesto que esa ya es la acción del trabajador y éste simplemente decide sobre su aceptación. Sin embargo cuando el patrón no se allana o no acepta la reinstalación del trabajador, sino que niega el despido y decide ofrecer el trabajo si es necesario estudiar la buena o mala fe de dicho ofrecimiento y esto es, porque ya no se trata de una aceptación a la reinstalación si no que el propio patrón se excepcionó con la negación del despido y propuso la oferta del trabajo, por ello es que en ese caso si se deberá estudiar la fe con la que se ofreció.

Lo anteriormente dicho, se evidencia en la siguiente Tesis que por contradicción ha sustentado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; tesis que aplicada a *contrario sensu* nos dice que de existir allanamiento no es de estudiarse la Buena o mala fe de la aceptación a la reinstalación por parte del trabajador.

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 63, Marzo de 1993

Tesis: 4a./J. 11/93

Página: 19

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



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

### **6.5 Acción de Indemnización**

En la indemnización, el actor decide no seguir con su empleo debido al despido injustificado de que fue objeto y opta por que se le pague los montos que indica el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; esto lo entendemos ya que de haber querido continuar con su trabajo hubiera optado por la acción de reinstalación y no lo hizo.

Si el patrón al contestar una demanda por indemnización no prueba la causa de rescisión, como ya hemos dicho está obligado a pagar el monto de tres meses de salario y los salarios caídos hasta que sea resuelto en definitiva el asunto; sin embargo a través de la figura del ofrecimiento de trabajo el patrón puede revertir la carga de la prueba impuesta al hecho de probar la causa de la rescisión y obligar al trabajador a que sea él quien compruebe que existió un despido o no.

Aquí se debe estudiar la buena o mala fe del patrón al hacer el ofrecimiento de trabajo, toda vez que el negar el despido y ofertar a un trabajador que regrese a laborar no es una excepción contemplada por la ley y por lo tanto la autoridad debe comprobar que realmente sea intención del patrón reingresar al laborioso a su puesto, es decir, que sea algo de buena fe.

## **6.6 Reinstalación e Indemnización**

A diferencia de lo que sucede con la oferta de trabajo en la acción de indemnización, en la reinstalación ya existe la figura relativa al reingreso y la diferencia radica en la aceptación del patrono, mientras que en la otra nadie había hablado de ella, pero las circunstancias son las que obligan a las partes a considerarla.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo le da la opción a la parte trabajadora en escoger si lo que desea es reinstalarse en su trabajo o pedir una indemnización y retirarse, por lo tanto es lógico pensar que quien quiere regresar a su trabajo solicita una reinstalación y el que ya no lo desea simplemente pide ser indemnizado, por lo que resulta ilógico pensar que un trabajador acepte una reinstalación si él ya no pretendía eso pues tuvo dos opciones a escoger y eligió la de retirarse.

## **6.7 Secuencia Lógica (Historia)**

Hablar de historia o de como fue tomando su forma actual la figura del ofrecimiento de trabajo es un tanto difícil pues al ser ésta una institución no contemplada por la Ley, los tratadistas no hablan mucho de ella y son omisos en su estudio y análisis, sin embargo la propia Jurisprudencia, la experiencia y la lógica nos puede ir dando una secuencia y consecuencia lógica de la forma en que surgió el ofrecimiento de trabajo.

Hemos estudiado ya en repetidas ocasiones el artículo 48 de la actual Ley Federal del Trabajo, y que es el que da motivo a este estudio, sin embargo este artículo fue anexado a la Ley federal del Trabajo actual prácticamente igual que

el artículo 122 de la Ley de 1931, y éste a su vez había tomado como base la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos; es decir el problema de la carga probatoria no es actual, por el contrario tiene muchos años.

La secuencia lógica de la que hablamos en este subtítulo se va dando a través del tiempo, los laudos que fueron dictando las Juntas, las experiencias tomadas por los litigantes y por supuesto por la Jurisprudencia que fue emitiendo la Corte y los Tribunales Colegiados y por lógica (de allí el nombre del subtítulo) el ofrecimiento de trabajo se actualizó hasta lo que es hoy de la siguiente forma:

Iremos ejemplificando cada punto con Tesis de Jurisprudencia, que como se verá son consecutivas en los años en que fueron emitidas y que nos ayudan a la comprensión del camino que tomó el ofrecimiento de trabajo.

1.- Una vez aparecida la Ley Feral del Trabajo de 1931 e incluso previamente a la existencia de la Ley, tomando como base la fracción XXII del 123 de nuestra Carta Magna, los trabajadores y mejor dicho los abogados de trabajadores dándose cuenta de las ventajas que otorgaban los ordenamientos descritos, aprovecharon la circunstancia a su favor para que, habiendo sido despedidos o no, demandaran la indemnización por un despido que como se dijo pudo o no haber ocurrido, de cualquier forma era obligación del patrón probar una causa de rescisión y como podía no haber, no tenía forma de demostrar nada.

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIII

Página: 3125

TRABAJADORES, DESPIDO DE LOS. Demostradas la existencia del contrato de trabajo y la separación del obrero, debe considerarse que éste dejó probada su acción, toda vez que se han acreditado los dos extremos que le incumbe probar: la existencia del contrato de trabajo y la separación de éste. En consecuencia, es al patrono a quien toca probar la justificación de la misma separación.

Amparo en revisión en materia de trabajo **4382/28**. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de marzo de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Octavio M. Trigo”

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIII

Página: 2988

DESPIDO INJUSTIFICADO. Debe condenarse a la indemnización constitucional de tres meses de salarios, por separación injustificada del trabajo, si el trabajador justifica el despido y no existe prueba sobre la justificación que hubiese tenido el patrono para separarlo.

Amparo en revisión en materia de trabajo **1019/26**. Alianza Comercial Cooperativa, S. C. L. 21 de marzo de 1935. Unanimidad de cinco votos. Relator: Alfredo Iñárritu.”

Estas son algunas una de las Tesis más antiguas de la desaparecida Cuarta Sala de la Corte, pero lo más importante es que en ellas señala que con el simple hecho de que el trabajador haya presentado la demanda, ya se le debe de tomar como cierta la declaración de haber sido despedido y que es obligación del patrón probar si se trato de un despido justificado.

2.- Tal vez muchos asuntos fueron perdidos por la patronal de esta forma, por lo que los patrones se vieron obligados a buscar las formas de defenderse ante una situación que no podían controlar, por lo tanto decidieron simplemente inventar la causa de rescisión, alegar otras cosas, a buscar las opciones o en su negar los despidos, buscando que con eso la junta obligara al trabajador a probar su dicho.

3.- Sin embargo las Juntas y posteriormente la Corte falló en su contra aduciendo que algo no contemplado por la Ley no era de tomarse en cuenta.

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIII

Página: 2572

SEPARACIÓN INJUSTIFICADA DEL TRABAJO. La causa alegada por el patrono, cuando no está prevista por la ley, no puede tomarse en consideración, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Amparo en revisión en materia de trabajo **3025/26**. Compañía Minera "Asarco", S. A. 14 de marzo de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Xavier Icaza.

Relator: Alfredo Iñárritu.”

4.- Ante esa situación la corte empezó a resolver en favor de los trabajadores, lo cual obligó a los patrones a buscar nuevamente la salida y precisamente allí es cuando nace el ofrecimiento de trabajo, es decir, cuando el patrón al no tener otra forma de contestar, sigue con su misma idea de negar el despido, pero para demostrar la Buena Fe con la que se conducía ante la autoridad, ofrecía que el trabajador regresara a sus labores”. En aquel tiempo la buena fe, no era contemplada respecto al ofrecimiento de trabajo, mas bien se consideró que era un acto de buena fe del patrón el ofrecer el trabajo que por lo tanto se le daba el beneficio de no ser él quien tuviera que probar el despido.

La Tesis de Jurisprudencia más antigua que encontramos respecto al ofrecimiento de trabajo es la siguiente:

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIX

Página: 1502

TRABAJADORES, DERECHOS DE LOS. Si un trabajador abandona su empleo, no tiene derecho a ser reinstalado, pero si el patrono manifiesta que si se presenta el obrero está dispuesto a reinstalarlo, nace un nuevo derecho para dicho trabajador, en virtud del ofrecimiento hecho por el patrono, y en cuanto no se demuestre que el mencionado patrono falta a dicho ofrecimiento, no da lugar a dictar en su contra sentencia alguna condenatoria.

Amparo directo en materia de trabajo **2322/36**. Alcántara Delfina. 3 de septiembre de 1936. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente”

Como podemos ver en esta Tesis de la Quinta época y del año de 1936 ya se empezaba a ver la posibilidad de que un patrón ofreciera el trabajo a su empleado, sin embargo si tomamos en consideración que desde 1917 que existe la obligación a los patronos de demostrar que rescindieron la relación al trabajador por motivos legales, hubo de pasar mucho tiempo, expresamente diecinueve años para que apareciera la primera Tesis que contemplara la posibilidad de la oferta de trabajo.

5.- Desfavorablemente y como es común en la historia, los patronos abusaron de ese ofrecimiento de trabajo y comenzaron a utilizarlo en todos los casos, pues siempre será mas difícil tener que probar, así que por el motivo que fuera los patronos sabían que podían despedir a sus empleados y se limitaban a esperar la demanda en donde negaban el despido, ofrecían el trabajo y con ello obligaban a los trabajadores a probar el despido, por lo que las Juntas y la Corte al darse cuenta de ese abuso, comenzaron a fallar en favor de los trabajadores como podemos ver a continuación.

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LIX

Página: 2222

**TRABAJADORES, ACCIONES DE LOS, POR DESPIDO INJUSTIFICADO.** No es obstáculo para la procedencia de la condena al pago de la indemnización

constitucional, por despido injustificado, la circunstancia de que el patrono manifieste al trabajador, en el periodo conciliatorio del juicio, que está dispuesto a reinstalarlo en su empleo y a pagarle los salarios correspondientes a los días que ha dejado de trabajar, ya que esta proposición no desvirtúa por sí, la posibilidad de haberse realizado con anterioridad, el despido injustificado del obrero reclamante y cuando la negativa de éste último para aceptar ese ofrecimiento, sólo revela de su parte el ejercicio del derecho que a los trabajadores, injustificadamente separados, concede la ley para optar o por su reinstalación o por el pago de la indemnización constitucional respectiva.

Amparo directo en materia de trabajo 8100/38. González J. Jesús. 25 de febrero de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Salomón González Blanco.”

6.- Con motivo del ya citado abuso del ofrecimiento de trabajo, por parte de los patronos, los empleados en su defensa alegaron que las reinstalaciones y las ofertas de trabajo, deberían cuando menos de ser en los mismos términos y condiciones en que desempeñaban su trabajo

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXVIII

Página: 4306

**DESPIDO INJUSTIFICADO, CASOS EN QUE INCUMBE AL TRABAJADOR LA PRUEBA DEL.** contestar la demanda sobre reinstalación del trabajador, el patrono negó el hecho del despido, y expresó que se encontraba dispuesto a reinstalar al obrero en las mismas condiciones en que había estado antes a su



servicio; por lo cual la Junta responsable consideró que el actor se encontraba obligado a comprobar el despido injustificado; y si en el amparo interpuesto por el obrero contra el laudo dictado por la Junta, se impugna la consideración de ésta, en el sentido de que al quejoso incumbía la carga del prueba del despido injustificado, no obstante que el patrono, al contestar la reclamación, no precisó las condiciones bajo las cuales estaba dispuesto a reinstalar al actor, y por lo mismo, el ofrecimiento que al efecto hizo carecía de contenido, debe decirse que no es fundado el concepto de violación de que se trata, pues si el quejoso hubiera demandado, no su reinstalación sino la firma de un contrato de trabajo, es claro, que hubiese sido indispensable mencionar los elementos constitutivos del contrato en cuestión; pero como lo que demandó fue su reinstalación, es indudable que debe suponerse, sin que haya lugar a prueba en contrario, que conocía las condiciones bajo las cuales se había encontrado trabajando hasta la fecha en que afirmó haber sido despedido. Por consiguiente, si el demandado ofreció reinstalarlo exactamente en las mismas condiciones, tal ofrecimiento presupone las que eran conocidas por el quejoso, y en esa virtud, debe aceptarse que si hubo el ofrecimiento de que se trata y por consecuencia, que quedó a cargo del actor, la comprobación del despido injustificado en que fundó su acción.

Amparo directo en materia de trabajo 4574/43. Escudero Silvestre. 10. de diciembre de 1943. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo.”

7.- Una vez que quedó establecido por las resoluciones y las tesis emitidas por la Suprema Corte, que era correcto que un patrón negara un despido y para demostrar que ello era cierto ofreciera el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, comenzó a utilizarse el término de la reversión de la carga de la prueba y fue entonces que ya el Ofrecimiento de Trabajo, fue tomado como una figura y totalmente conocida y reconocida en la

materia.

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XCVI

Página: 1650

**DESPIDO DE TRABAJADORES, COMPROBACIÓN DEL.** De acuerdo con el criterio sostenido por mayoría en la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, cuando un obrero ejercita contra su patrón alguna de las acciones que le concede la fracción XXII del artículo 123 constitucional, por haber sido despedido injustificadamente, dicho obrero únicamente tiene el deber de demostrar la existencia del contrato de trabajo, y cumplido ese requisito, corresponde al patrón demostrar, o bien la justificación del despido, por haber tenido alguna de las causas que el código laboral establece como suficiente para rescindir el contrato de trabajo, o bien la inexistencia del despido por continuar el obrero en el desempeño de su trabajo, o por haber abandonado su puesto. La anterior interpretación mayoritaria no descansa en una reversión de la carga de la prueba, sino en que la negativa patronal del despido envuelve la afirmación expresa de que el obrero incurrió o en una causa de rescisión del contrato de trabajo, o de que aquél aun desempeña sus labores, o de que abandono su cargo, hechos todos estos que son de naturaleza eminentemente positiva y cuya comprobación está al alcance del patrón. Ahora bien, como lo único que se reclama por la quejosa es que la carga de la prueba de la inexistencia o de la justificación del despido incumbe al patrón, resulta que, sin contrariar el criterio anteriormente sustentado mayoritariamente con el hecho de que el patrón haya manifestado, al contestar la demanda, que la quejosa podía desde luego volver a ocupar el

puesto que tenía encomendado y que pedía se le fijara un término para hacerlo, demostró que la reclamante tenía a su disposición el cargo del que decía haber sido despedida, o sea que demostró presuntivamente, uno de los extremos que debía probar, el abandono, situación esencial que hizo que por virtud de tal ofrecimiento, la quejosa debió demostrar, a su vez que había sido despedida, a pesar de que el patrón dijera que podía volver a ocupar su puesto, más como ninguna probanza rindió al respecto, subsiste la presunción de que abandonó su trabajo, debiendo hacerse notar que con lo anterior no se obliga a ningún trabajador a sufrir la afrenta de ser despedido y volver a ocupar su puesto mas tarde, ya que si logra acreditar el despido, tiene derecho a ser reinstalado o el pago de una indemnización de tres meses de salarios, además del pago de salarios caídos si opta por la reinstalación; derecho que subsiste aun en el caso de que el patrón le ofrezca que vuelva a ocupar su cargo, si el trabajador cumple con el mencionado requisito de probar el despido. En consecuencia, es inaplicable en el caso, aquella regla general adoptada por la mayoría de la indicada Sala, acerca de que al patrón compete probar que el obrero abandonó su trabajo, criterio que no constituye jurisprudencia por haber sido sostenido solamente por tres de los Ministros integrantes de la misma, siendo inaplicable en atención a que el patrón demostró que el cargo del que dijo haber sido despedida la quejosa, estaba a disposición de ella, ya que le ofreció que desde luego volviese a ocuparlo, sin que la propia quejosa rindiera a su vez ninguna prueba de que hubiera sido despedida y que viniera a desvirtuar la demostración presuntiva del abandono.

Amparo directo en materia de trabajo 7196/47. Rivera Martínez Aída. 11 de junio de 1948. Mayoría de tres votos. Disidentes: Hermilo López Sánchez y Mariano Ramírez Vázquez. Ponente: Luis G. Corona.”

8.- Ya formalmente instalada en el derecho laboral la figura del Ofrecimiento de Trabajo, se comenzaron a dar diversas circunstancias sobre el mismo, es decir, se comienza a considerar la buena o mala Fe del ofrecimiento, cuando revierten y cuando no la carga de la prueba, cuando se cortan los salarios caídos; Sin embargo es ahora cuando la parte trabajadora comienza a tratar de hacer caer al patrón en mala fe, señalando prestaciones superiores a las reales y los patrones comienzan a ofertar el trabajo en términos menores intentando probar su dicho, aunque cuando no fuera cierto. Es decir ambar partes hacen un mal uso de la figura.

“Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, IV

Página: 63

**REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR. OFRECIMIENTO CONDICIONADO DEL TRABAJO, POR EL PATRÓN.** Cuando el demandado en el juicio laboral lisa y llanamente pone a disposición del trabajador el trabajo, queda fuera de la litis la cuestión de reposición, porque entonces el reclamante puede volver a la fuente de trabajo, y sólo ha de ventilarse si efectivamente el trabajador fue o no despedido, para el efecto de fincar la responsabilidad de los salarios caídos, únicamente desde la fecha de despido hasta aquella en que el trabajador, en virtud del ofrecimiento del demandado, vuelva a sus labores; pero cuando el demandado no ofrece el trabajo lisa y llanamente sino que, después de haber negado la existencia de la relación contractual, hace ese ofrecimiento condicionado a que el actor firme un nuevo contrato de trabajo en las condiciones que le imponga el patrón y las cuales no se expresan ante la responsable, a fin

de que el actor las conozca y determine si son las mismas en que venía desarrollando su labor o si de estar novadas las acepte, debe estimarse que tal ofrecimiento del trabajo es inoperante y debe continuar el juicio en la forma y términos en que fue planteado.

Amparo directo 2539/56. Aurelio Valtierra Mosqueda. 11 de octubre de 1957. Cinco votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F.”

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXI

Página: 2791

TRABAJADORES, DESPIDO DE LOS. Si existe prueba directa de que al trabajador se le impidió materialmente desarrollar sus labores, tal hecho constituye un despido. Ahora bien, no puede desvirtuarse lo anterior con el ofrecimiento de la empresa de reponerlo en el trabajo, pues tal ofrecimiento sólo puede tener como consecuencia la condena del pago de salarios caídos, restringida hasta la fecha en que se hizo la oferta.

Amparo directo en materia de trabajo 1611/53. "Casa Jiménez", S. A. 27 de enero de 1954. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente”

“Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XCIII

Página: 11

DESPIDO CUANDO EL PATRÓN OFRECE EL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador dentro de los tres días siguientes al ofrecimiento del trabajo, pretende reanudar sus labores atendiendo a la oferta que se le hizo, pero es rechazado, esta circunstancia destruye la presunción de buena fe derivada del citado ofrecimiento y pone de manifiesto que éste sólo se efectuó, con la sola intención de arrojar la carga de la prueba del despido sobre el trabajador, lo cual va en contra del sentido en que se inspira la jurisprudencia 355 de la última compilación, establecida por la Suprema Corte al respecto. Por tanto, la Junta, dada la situación planteada, debe estimar que en el caso, no opera la reversión de la prueba, sino resolver la controversia observando la citada jurisprudencia 355 de la última compilación, según la cual en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato laboral.

Amparo directo 6290/64. Manuel Carballeda López. 12 de marzo de 1965. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellano.”

“Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, CIX

Página: 25

DESPIDO DEL TRABAJADOR, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CASO DE. El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, sólo tiene como efecto el que pase al actor la carga de la prueba sobre el despido alegado y el que dejen de correr los salarios caídos correspondientes, cuando se ofrezca seguir cumpliendo el contrato de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, más no cuando se ofrezca que éste regrese a sus labores en las condiciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que realmente se pactaron. Consecuentemente, debe concluirse que al no haber ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas condiciones y términos en que lo venía haciendo, no se reinvirtió la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demandada acreditar el abandono.

Amparo directo 7972/65. Rutilo Contreras Ceja. 21 de julio de 1966. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.”

“Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, CXXXII

Página: 11

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRÓN LO NIEGA Y OFRECE EL TRABAJO, PERO CONTROVIERTE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece 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, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón

niega el despido, pero controvierte el salario, aunque ofrezca el trabajo, si no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que tal ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Amparo directo 9624/67. Cristian Abelardo Pérez Guemez. 19 de junio de 1968. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen CXXXI, página 12. Amparo directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. 9 de mayo de 1968. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.”

8.- En 1970, se creo la nueva Ley Federal del Trabajo, sin embargo está no creo mucho conflicto en el ofrecimiento de trabajo, no fue sino hasta las reformas de 1980 que las cosas volvieron a tornarse diferentes, donde el legislador, quien debería haber corregido todas las anomalías que se presentaban y abusos por parte de ambos sujetos del Derecho del Trabajo, ya fuera regulandolas o definitivamente, prohibiendo su uso o establecer algún criterio respecto a ellas, el legislativo fue omiso al realizar sus reformas.

8.- En un primer momento, después de las reformas parecía no haber cambiado nada con el ofrecimiento de trabajo; sin embargo la parte trabajadora se dio cuenta que con las nuevas cargas procesales de los artículo 784 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón estaba obligado a probar sobre todas las cuestiones referentes a las prestaciones de los trabajadores y en caso de que no lo hicieran se tendrían por presuntivamente ciertas las afirmaciones de los



trabajadores; de tal forma comenzaron describir en sus demandas prestaciones superiores a las que tenían en realidad, esto no era algo nuevo antes se había hecho, sin embargo ahora tenía gran repercusión, porque si el patrón no les ofrecía el trabajo con las prestaciones que ellos argumentaban y no lograban probar las verdaderas, no solamente conseguirían ganar más dinero en prestaciones, sino que además, tenían la posibilidad de ganar el juicio por que el trabajo no había sido ofrecido de buena fe.

#### “Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Quinta Parte

Página: 16

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE EL SALARIO. CARGA DE LA PRUEBA. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece 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 del contrato de trabajo, por lo que, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo, y el mismo patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Séptima Época:

Informe 1987, página 26. Amparo directo 5615/86. Jerónimo Huerta Vega. 4 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María Teresa Higuera.”

“Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página: 22

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón, niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.

Amparo directo 5615/86. Jerónimo Huerta Vega. 4 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Teresa Higuera.”

9.- Ante la situación de que la parte trabajadora comenzó a aprovecharse de las presunciones de la Ley para hacer caer en mala fe el ofrecimiento de trabajo, los patrones se vieron obligados a buscar otra vez nuevas formas, y como siempre las encontraron; comenzaron a reconocer situaciones descritas en la demanda que no fueran ciertas u ofertando mejores condiciones, si es que no

podían probar las reales.

“Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Tesis: 4a./J. 7/91

Página: 58

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2a. parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en

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

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

10.- Así, con el paso del tiempo se fueron dando todos los supuestos para considerar la buena o mala fe de un ofrecimiento de trabajo, cuando se revertía la carga de la prueba y cuando no, hecho que hemos estudiado en líneas superiores.

11.- También es importante destacar que en tanto el ofrecimiento en sí como la causa indirecta de este que es la reinstalación desde un primer momento hasta nuestros días, no se hizo con la intención de que el trabajador regresara a su labor, la verdad es que en la mayoría de los casos se ha venido haciendo solo con el objeto de conseguir los dos efectos ya descritos. Revertir la carga de la Prueba y en segunda instancia cortar los salarios caídos.

12.- No deja de ser cierto también que así como el ofrecimiento de trabajo solo tiene los fines descritos antes, la aceptación por la parte trabajadora tampoco suele ser con el fin de regresar a laborar, si no con el fin la mayoría de

las veces de intentar mediante una nueva demanda mejores opciones de ganar un juicio.

Los dos puntos anteriores se demuestran ciertos si nos damos cuenta que en prácticamente todos los casos en que el trabajador acepta el ofrecimiento y es reingresado, el mismo día de la reinstalación los trabajadores vuelven a ser despedidos o estos por instrucción de sus abogados se retiran de la empresa minutos después de haberse llevado a cabo la diligencia de reinstalación.

Si imaginamos un patrón al que le están demandado una indemnización (muy seguramente argumentando una serie de mentiras a las que contestará otras tanta iguales o peores), que está teniendo que erogar gastos, utilizar su tiempo en ese asunto, en acudir a audiencias, en consultas con abogados etc. es ilógico pensar que pretenda que la persona regrese a su labor cuando él trabajador mismo le esta pidiendo lo contrario; es por eso que nos damos cuenta que el ofrecer el trabajo y argumentar que es un buen trabajador es otra mentira que vicia a diario al proceso laboral.

Como podemos ver el ofrecimiento de trabajo que nunca ha estado regulado ha sido causa de múltiples irregularidades en el proceso del derecho del trabajo, sin embargo de seguir existiendo éste seguiría acarreado los mismos problemas es por eso que es mejor con la modificación del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se puede desaparecer para siempre esa figura y que el mismo cuando se llegue a utilizar sea porque realmente el patrón este interesado en que un trabajador regrese a laborar y si el trabajador lo acepta, lo haga con el verdadero fin también de seguir trabajando para su empleador; o en su caso como una alternativa de solución real a un conflicto.

En ninguno de los puntos anteriores de la Secuencia que hemos presentado, tratamos de menospreciar ni mucho menos de agredir a ninguno de los sujetos de la relación laboral, pues siempre hemos argumentado que tanto la parte trabajadora como la parte patronal se ha aprovechado cuando ha tenido ventaja, es decir, no es exclusivo de ninguno, No existen ni buenos ni malos, simplemente existe una serie de vicios que han enfermado y lo siguen haciendo a nuestro querido Derecho del Trabajo.

## CONCLUSIONES

Actualmente, esto es lo que sucede en nuestros Procedimientos Ordinarios, en relación con el Ofrecimiento de Trabajo:

El trabajador en casos de despido tiene dos acciones diferentes a demandar, la indemnización y la reinstalación, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Si la intención de un trabajador es continuar con la relación de trabajo intenta la acción de reinstalación; si la intención del trabajador es no continuar con su relación de trabajo y que se le pague una cantidad por haber sido despedido, intenta la acción de indemnización.

La figura del Ofrecimiento de Trabajo, surgió como una defensa de los patrones, cuando la elección del trabajador es la de indemnización.

El patrón que ha despedido al trabajador con causa justificada, deberá de haber cumplido con los requisitos del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, pero si en realidad nunca despidió al trabajador, la única defensa que permite la Jurisprudencia, es la de negar el despido, pero con la obligación de llevar a cabo el Ofrecimiento del Trabajo, el cual debe de hacerse en los mismos términos y condiciones en que el empleado lo desempeñaba o en aquellos que pueda el patrón comprobar; lo anterior con el objeto de revertir la carga de la prueba y arrojarla al trabajador y sea éste quien pruebe el despido.

En la realidad, el Ofrecimiento de Trabajo hechos por los patrones, no tienen por objeto que el empleado regrese a trabajar, sino únicamente revertir la carga probatoria, por lo que resultaría injusto para un trabajador que realmente



deseara reintegrarse, que le ofrecieran el trabajo para después volverlo a correr; y por otro lado, la gran mayoría de las aceptaciones por parte del trabajador a un ofrecimiento de reinstalación, es con el objeto de intentar una nueva demanda contra su patrón, por lo que también resulta injusto para un empleador que llegase a ser una oferta real y de verdadera buena fe, que alguien con esa intención regresara a laborar con él.

Al comenzar este estudio nos hicimos tres preguntas las cuales son contestadas de la siguiente forma:

1.- ¿Es el ofrecimiento de trabajo eficaz y cumple con su objetivo que es dar la continuidad en el trabajo?

Si, el Ofrecimiento de Trabajo es ineficaz y no cumple con su objetivo, por las siguientes razones:

No cumple con su objetivo, porque es invocado por la parte demandada únicamente con el objeto de revertir la carga de la prueba y no para que exista continuidad en el empleo.

Es ineficaz porque si alguien pretende continuar laborando pedirá reinstalación, pero aquél que no lo quiera optará por la indemnización; por lo tanto es absurdo que le ofrezcamos algo a alguien que en su oportunidad lo rechazo y que inclusive tuvo otra oportunidad de llevarlo a cabo hasta antes de ratificar su demanda y no lo quiso.

Por lo tanto, al no cumplir con su objetivo principal, resulta ineficaz y ocioso el Ofrecimiento de Trabajo.

2.- ¿Se conseguirá la desaparición del Ofrecimiento de Trabajo con la modificación del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se contemple la negación lisa y llana del despido?

Si, con la modificación que a continuación se propone se conseguirá la desaparición del Ofrecimiento de Trabajo.

#### Texto actual

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

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

#### Texto reformado.

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

Si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrón la causa de recisión, o habiendo negado el despido la parte patronal, el trabajador demuestra la existencia del mismo, éste último tendrá derecho además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde

la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo

Al reformar el legislador el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo se darían los siguientes efectos:

a).- Desaparecería el ofrecimiento de trabajo en los juicios donde se ejercite la acción de indemnización por despido,

Lo anterior porque actualmente el Ofrecimiento de Trabajo es para demostrar que el patrón se conduce de buena fe al negar el despido (toda vez que la Ley no contempla el supuesto de que el trabajador no haya sido despedido) sin embargo al existir ésta excepción en el artículo 48, no se necesita observar buena o mala fe en el Patrón simplemente utilizaría una excepción que le permite la Ley Federal del Trabajo.

b).- Al trabajador que pruebe su despido en casos de indemnización, le serán pagados sus salarios caídos en forma íntegra.

c).- La reforma no afectaría a la acción de reinstalación, puesto que para esos casos seguiría existiendo tanto el allanamiento como la oferta de trabajo, puesto que ese es el objetivo que persigue.

d).- Cuando en un Juicio en donde se ejercitó la acción de indemnización el patrón ofreciera el trabajo, sería porque realmente el patrón así lo desea y aunque podría tener el efecto de cortar salarios caídos, no tendría repercusiones en la resolución de la acción principal.

3.- Si desaparece Ofrecimiento de Trabajo ¿se cumplirá de mejor forma la

máxima que señala “el que afirma está obligado a probar”?

Si, puesto que el trabajador que afirme ser despedido, tendrá que probarlo, sin necesidad de pasar por el trámite del Ofrecimiento de Trabajo.

Modificando el artículo 48, el principio que señala “el que afirma prueba” cumple su objetivo en la acción principal porque si el patrón tiene que hacer valer la causa de rescisión, tendrá que probarlo, de la misma forma que el trabajador tendrá que demostrar la existencia de su despido al afirmarlo.

También es importante a éste respecto señalar lo siguiente:

En nuestro Derecho del Trabajo no se sigue el principio que señala que “el que afirma está obligado a probar” lo cual está bien aplicado al tratarse de probar las condiciones de trabajo como lo señala el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pero no para el caso de demostrar un despido, pues ésta es una situación que requiere de una confirmación plena, pues de ello depende el resultado de la acción principal.

En los juicios en donde se condena al patrón por motivo de la mala fe en el Ofrecimiento de Trabajo, no se probó nunca que haya existido un despido, porque se tomo como cierto lo que dijo el trabajador.

Por lo tanto, si el Ofrecimiento de Trabajo, es ineficaz al no cumplir con su función principal, se debe procurar una modificación al artículo 48 de la ley laboral, que permita la excepción de la negativa del despido y desaparecer así la Oferta de Trabajo que provoca mas perjuicios que beneficios a nuestros procedimientos actuales.

## BIBLIOGRAFÍA

## LEYES

Código Civil para el Distrito Federal.

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

## LIBROS

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo. Octava edición, México, Editorial Mc Graw-Hill, 1997, 89 páginas.

BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México. Décimo Tercera edición, México, Editorial Porrúa, 1990, 825 páginas.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, México, Editorial Trillas, 1989, 335 páginas.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. México, Editorial Harla, 1985, 627 páginas.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido. Segunda edición, México, Editorial Trillas, 1987, 99 páginas.

CLIMENT BELTRÁN, Juan, Formulario de Derecho del Trabajo. Décima edición, México, Editorial Esfinge, 1988, 358 páginas.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Ley Federal Del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Segunda edición, México, 1984, 591 páginas.

COUTURE, Eduardo, FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Tercera edición, Argentina, Editorial Depalma, 524 páginas.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo. Quinta edición, México, Editorial Porrúa, 1994, 478 páginas.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo Octava edición, México, Editorial Porrúa, 2001, 776 páginas.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I. Cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 1981, 613 páginas.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II. Quinta edición, México, Editorial Porrúa, 1983, 871 páginas.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición, México, Editorial Porrúa, 2001, 661 páginas.

DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Botas, 1952, 265 paginas.

DE BUEN LOZANO, Néstor, La Reforma del Proceso laboral. Primera Edición, México, Editorial Porrúa, 1980, 142 páginas.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesal Civil. Cuarta edición, México,

Editorial Trillas, 1990, 329 páginas.

GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso. Tercera edición, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981, 363 páginas.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima edición, México, Editorial Porrúa, 1990, 614 páginas.

PALLARES Y PORTILLO, Eduardo, Derecho Procesal Civil. Novena edición, México, Editorial Porrúa, 1981, 680 páginas.

PÉREZ PALMA, Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil. Décimo primera edición, México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 2003, 1223 páginas.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 1977, 403 páginas.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral. Quinta Edición, México, Editorial Pac, 1984, 166 páginas.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones del Trabajo. México, Editorial Pac, 279 páginas.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, Contratos Tomo VI Volumen I. Quinta edición, México, Editorial Porrúa, 1985, 722 páginas. (Derecho Civil Mexicano)

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo. México, Editorial Mc Graw-Hill, 1998, 484 páginas.



SOTO ÁLVAREZ, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo. México, Editorial Limusa, 1985, 218 paginas.

TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, México, Editorial Trillas, 1991, 221 páginas.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 1978, 673 páginas.

TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero. Segunda edición, México, Editorial Pluma y Lápiz, 1941, 450 páginas.

#### OTRAS FUENTES

Disco Compacto IUS 2003, editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2003, 2 Discos Compactos