



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

INCORPORADA A LA UNAM. CLAVE 8909-09

**INCORPORACIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA
FIGURA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

T E S I S

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

P R E S E N T A:

SILVA LARIOS CAROLINA

ASESOR: LIC. EN DERECHO. GERHARD ACHAR ZAVALZA

TLALNEPANTLA, ESTADO DE MEXICO. 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS **DIOS**

POR DARMER LA VIDA,

POR PONERME EN ESTE CAMINO,

POR HACER DE MI LO QUE SOY,

Y POR DARMER LAS HERRAMIENTAS

PARA PODER REALIZAR MIS PROYECTOS.

A LA MUJER QUE CON MUCHO ESFUERZO,
EMPEÑO Y DEDICACIÓN ME HA DADO CUANTO
HA PODIDO, LA QUE HA SIDO MI EJEMPLO Y ENSEÑANZA,
LA QUE HA ESTADO CONMIGO EN TODO MOMENTO,
APOYANDO MIS PROYECTOS Y METAS, POR ESO Y MÁS
LE DOY LAS GRACIAS; PORQUE MIS PALABRAS NO BASTARÁN
PARA EXPRESARLE TODA LA VIDA MI AMOR Y RECONOCIMIENTO.

ÉSTE ÉXITO TAMBIÉN ES TUYO...

TE AMO **MAMÁ.**

A TI QUE SIEMPRE Y EN TODO MOMENTO
ESTAS CONMIGO,
POR TU GRAN APOYO, ALIENTO,
CONSEJOS Y MUCHO MÁS;
ES QUE ESTOY AQUÍ;
Y SU VEZ A LA PERSONA QUE TE AMA,
QUE DE ALGUNA MANERA ME APOYA;
POR SUS CONSEJOS Y ESFUERZO
MIL GRACIAS, **MARITZA SILVA LARIOS Y
OSCAR RAMOS CONTRERAS.**

GRACIAS POR TODO, PERO PRINCIPALMENTE,
PORQUE ERES MUY ESPECIAL Y PARTE DE MI VIDA,
POR SER GRAN PERSONA,
Y POR EL APOYO INCONDICIONAL PARA
ESTE PROYECTO,
GRACIAS, POR SER COMO ERES.
CON CARÍÑO.

L.S.M.V.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES DE LA LICENCIATURA,
POR COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS,
POR SUS OPINIONES Y CONSEJOS;
MUY EN ESPECIAL QUIERO AGRADECER A EL,
LIC. GERHARD ACHAR ZAVALZA,
POR EL EMPEÑO, ESFUERZO Y DEDICACION A ESTE PROYECTO.

A TODAS **MIS AMISTADES**
QUE DE ALGUNA FORMA PARTICIPARON CONMIGO
EN ESTE PROYECTO,
POR SUS OPINIONES, SUS CRITICAS, SUS CONSEJOS,
Y ENTUSIASMO EN TODO MOMENTO,
A TODOS ELLOS, GRACIAS.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO,

QUE SIN IMPORTAR RANGO NI JERARQUIA,

HAN COMPARTIDO CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS,

EXPERIENCIAS, CRÍTICAS, RECOMENDACIONES,

POR APORTAR GRANDES OPINIONES A ESTE PROYECTO,

Y POR SU VALIOSA AMISTAD,

MUCHAS GRACIASj.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS	4
1.1.- Antecedentes Históricos en la Colonia	5
1.2.- Declaración de los derechos sociales de 1917	7
1.3.- La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931	10
1.4.- Síntesis del Derecho del trabajo en México.	12

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS	14
2.1.- Proceso	14
2.2.- Procedimiento	16
2.2.1.- Diferencia entre proceso y procedimiento	18
2.3.- Conflicto	20
2.4.- Conflicto laboral	22
2.5.- Jurisprudencia	25
2.6.- Excepción	26
2.7.- Derecho Procesal del Trabajo	28

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	30
3.1.- Demanda y Contestación	31
3.2. Requisitos de la demanda	32
3.3.- Documentos que acompañan a la demanda	34
3.4.- Etapas del procedimiento	35
3.4.1.-Conciliación	39
3.4.2.- Demanda y Excepciones	42
3.4.2.1.- Ofrecimiento de Trabajo	46
3.5.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	49
3.6.- Alegatos	60
3.6.1.- Cierre de instrucción y resolución	62
3.7.- La resolución	64
3.7.1.- Características de la Resolución	65

CAPÍTULO IV

OFRECIMIENTO DE TRABAJO	66
4.1.- Concepto del ofrecimiento de trabajo	66
4.2.- Ofrecimiento de trabajo de mala fe	73
4.2.1.- Tesis de jurisprudencia de mala fe	80
4.3.- Ofrecimiento de trabajo de buena Fe	85
4.3.1.- Tesis de jurisprudencia de buena fe	89
4.4- Diligencia de reinstalación	97
4.5- Excepciones a la Reinstalación	105
4.6- La ilegal practica de realizar la reinstalación	109

CAPÍTULO V

PROPUESTAS

5.1.- Determinar al ofrecimiento de trabajo como figura jurídica.	115
5.2.- Incorporar y legislar la figura jurídica de la reinstalación dentro de la Ley Federal del Trabajo.	115
5.3.- Reinstalación, terminación del procedimiento ordinario laboral.	116
5.4.- Incorporar al artículo 878 en la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo la figura jurídica del ofrecimiento de trabajo.	116

CAPÍTULO VI	117
--------------------	-----

CONCLUSIONES	117
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	121
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Mucho se ha escrito y publicado acerca del mundo del Derecho del Trabajo; en México desde la convención Constituyente de 1917, hasta nuestros días son numerosas y brillantes las aportaciones jurídico doctrinales que se han formulado sobre esta rama sobresaliente de la ciencia del Derecho.

El derecho procesal laboral en México está regulado por la misma Ley Federal del Trabajo, lo que hace a esta ley sustantiva, adjetiva.

El Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el patrón: debe conservar y exhibir en juicio los recibos de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, contrato de trabajo, etcétera, y en caso de no presentarlos se le tendrán por presuntamente ciertos los hechos que el trabajador pretenda probar; cuando el trabajador únicamente tiene que probar la existencia de la relación laboral.

El órgano ante el cual se lleva este proceso es una institución jurisdiccional, pero formalmente administrativa, por cuanto depende del Ejecutivo. Diversos jurisconsultos, entre los que destaca Néstor De Buen Lozano, han propuesto la integración de este órgano al Poder Judicial de la Federación.

Este órgano recibe el nombre de Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el proceso laboral tiene dos etapas, la primera que intenta llegar un acuerdo entre las partes: Conciliación. La segunda recibe el nombre de Arbitraje, nombre que ha sido criticado, luego de que no se lleva ante un árbitro, entendido como tal a un órgano independiente del Estado al que se

sujetan voluntariamente las partes, sino que es un verdadero proceso, ante una institución denominada Junta de Conciliación y Arbitraje la cual pertenece al Estado y a cuya jurisdicción las partes no pueden sustraerse. Además de contar con una Ley Federal del Trabajo que delimita puntualmente, las formas del proceso laboral mexicano.

La Suprema Corte De Justicia De La Nación ha establecido que el ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis de creación jurisprudencial, ya que no existe en la Ley Federal del Trabajo disposición alguna que la regule, ni bibliográfica que la analice metodológicamente, no obstante su enorme trascendencia y gran incidencia en los conflictos individuales.

El ofrecimiento del trabajo se considera como una formula conciliatoria, y es condición indispensable para que surta la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador, que sea de buena fe, lo que implica el examen de la autoridad al momento de dictar el Laudo de los términos y condiciones en que fue formulado, así como la calificación de sus circunstancias particulares y conducta procesal de las partes, siempre que no afecte los derechos adquiridos, no contrario a la ley, y en tanto se trate del mismo trabajador.

Sin embargo como en toda rama del Derecho existen lagunas, errores, fallas e injusticias por resolver y que muchos jurisconsultos no alcanzan a determinar su origen y poner soluciones, como es el caso que nos ocupa, es por eso que me di a la tarea de estudiar el tema de ésta Tesis.

Me enfoque a investigar dentro de la Materia Laboral porque su legislación no ha sido modificada, derogada o abrogada durante mucho tiempo; existen demasiadas deficiencias en la rama que se ha dejado a la Autoridad y a la Jurisprudencia que lo disipe, porque un tema trascendente e importante como lo es el ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral no está regulado por la ley; se dice que una figura unilateral como lo consideran algunos autores y como lo veremos durante el desarrollo, no ha podido ser reglamentada, después de los efectos y consecuencias que trae consigo.

Después del ofrecimiento de trabajo viene la diligencia de reinstalación se ven transgredidos los derechos del trabajador, la propia Ley no marca algún precepto o sanción que pueda determinar las diferentes situaciones que se pueda presentar durante y después de dicha diligencia.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Para poder conocer más acerca de la historia de México, tendríamos que conocer nuestro pasado; ya que como se dice que persona que olvida su historia será condenado a repetirla. En la colonia da inicio con la Ley de Indias, leyes o normas que se dictaban desde España, con un resultado de una gran victoria que surgió como conflicto entre dos sociedades muy características, por un lado era los conquistadores y por otro lado eran los misioneros con sus virtudes cristianas.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado.

1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE MÉXICO EN LA COLONIA.

Dentro de las leyes de indias podemos encontrar que se preocupaba por el indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo, y en efectivo, la jornada máxima de ocho horas, y otras disposiciones laborales que resultan avanzadas para esa época.

En las leyes de indias se creó un monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, leyes cuya inspiración se encuentran en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos. Estas leyes son un resultado de la pugna y en cierta medida representan una victoria de éstos.

Las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso: *“de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores”*¹ disposiciones que tienden a la igualdad de derechos entre el amo y el indio, sino que más bien son mediadas de misericordia, actos piadosos determinados por el remorder de las conciencias a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

1.- MARIO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, PÁG. 39. EDITORIAL PORRUA, MÉXICO, 2003

El Dr. José Francisco Becerril Mendoza nos menciona que la época colonial se caracteriza por ser una sociedad feudal, que trataba con las

siguientes características dentro de ley de indias: *“una jornada de 8 horas repartida convenientemente, el descanso semanal y pago del mismo, la protección del salario cuyo pago debía hacerse en dinero, y cubrirse de una manera íntegra y oportuna. Prohibiéndose el pago cacao, ropa vestimenta, u otra forma parecida, aunque exista la voluntad de los indios; seguridad social protegiendo a la mujer en estado de gravidez, estableció la edad de 14 años como mínimo para trabajar, impidiendo a los niños trabajar en labores peligrosas e insalubres y el acarreo de bultos; las casas de los esclavos deben ser higiénicas y atención médica obligatoria.”*²

Hernán Cortes establece la estructura de las corporaciones europeas y decreta la Ordenanza De Los Gremios creándose la de los herreros en 1524, y la de las Bordadoras en 1546.

2.- DR. JOSÉ FRANCISCO BECERRIL MENDOZA, DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO 1996
DERECHOS RESERVADOS, PÁG. 86

1.2.- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, frente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo en las minas, en las fabricas y en el taller; fue el

mismo grito de la guerra de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la guerra de reforma, mismas que brotaron de la tragedia y el dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

El Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia; en el derecho del trabajo la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entregaba su energía de trabajo al reino de la economía.

El derecho del trabajo de la Revolución Social mexicana quiso ser el mensajero de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro el derecho ya no sería solo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida que impone la dignidad de la persona humana.

La Ley del Trabajo de 1916 reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: *“el derecho del trabajo a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y*

completaran en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reglamento las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones”.³

Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó aquellos organismos para imponer autoritariamente en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia o bien llamado laudo que les pusiera fin.

3.- MARIO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, OB. CIT. PÁG. 39.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de derechos sociales de 1917.

Esta declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

1.3.-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.

El Poder Ejecutivo, el 27 de septiembre de 1927 expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento.

La idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos el presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el LIC. EMILIO PORTES GIL antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para la federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito y antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Documento que fue publicado por la Central de Trabajadores Mexicanos con las observaciones de los empresarios, primer antecedente de la Ley de 1931.

1.4.- SÍNTESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Con la Constitución de 1857 se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo.

La revolución constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la construcción del derecho del trabajo en México, aunque debe reconocerse que a este elemental derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los Estados de México y Nuevo León que reconocen y establecen avances y beneficios

importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.

A fines del año de 1916, con el reconocimiento que hace el constituyente de ese año de los derechos de la clase trabajadora los que con la creación del artículo 123 de la Carta Magna que entró en vigor en 1917 se consagran un rango constitucional. En forma significativa se establecen reconocimientos y protección al trabajador especialmente en lo referente a la jornada del trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el derecho al trabajo; puede afirmarse que es nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores.

El primero de mayo de 1970, entra en vigor la vigente Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931, el movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa Ley.

“Los autores de esta ley pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la fusión a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los

trabajadores por la prestación de sus servicios...hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción".⁴

4.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO, EDICIONES CASA DEL OBRERO MUNDIAL MÉXICO 1975 PÁG. 174

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS

2.1.- PROCESO

Conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye por distintas causas admitidas por la ley.

Es una serie de pasos concatenados que buscan el fin de llevar a cabo las pretensiones.

El vocablo proceso implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin; se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende, o se opone la negativa, por no aceptar el supuesto derecho ajeno o por creer o al menos decir que una acusación es improcedente o infundada. Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no sólo en el concepto jurídico, si no hasta en una escena teatral llevada a los estrados de los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de ciertos juicios.

Tales actos se inician con el planteamiento de una pretensión y con la negativa, parcial o al menos que traba la litis, y hasta con la pasividad absoluta que la rebeldía inicial constituye. El otro acto lo integra la médula real que consiste en probar la certeza de los hechos que se aducen, cuando el contrario no los acepta, no existe inversión de tal carga o relevo de la misma por presunción absoluta de la ley.

Éste crea una relación entre las partes, que obliga a aceptar el procedimiento en la decisión, dentro de los aspectos que abren los acuerdos de

las partes, por conforme transacción, unilateral desistimiento o allanamiento o la pasiva caducidad de la instancia.

Existe el proceso laboral colectivo, sistema que suprime el carácter de avenencia que el arbitraje posee e impone fríamente una norma legal, a veces inexistente; pero creada por ser el origen del conflicto precisamente la formulación de aquella; en dicho conflicto colectivo se origina por intereses en pugna, u no en una oposición de derechos. En ellos se producen situaciones en las cuales la resolución de los mismos atañe a intereses generales; en que la sentencia concede únicamente derechos; donde el juez se convierte en legislador, pues su decisión no solamente comprende a las partes en el litigio, sino a terceros a quienes, aun sin ser partes, se les aplicará la norma contenida en la resolución. En tanto que la ley no les da competencia para ello, los jueces carecen de facultades para intervenir una determinada norma legal, tratase de crear ésta.

Podemos afirmar que PROCESO es, *“en el campo del Derecho del Trabajo, el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de Arbitraje, como tribunal de trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.”*⁵

5.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 6ª. EDICIÓN EDITORIAL SISTA 1998. PÁG. 249

2.2.- PROCEDIMIENTO

Sustantivo plural cuya raíz latina es *procedo, processi*, que significa proceder, adelantarse, avanzar; en general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto.

José María Manresa y Navarro, uno de los clásicos del procedimentalismo español dice que: *“procedimiento es la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, que se llama procedimiento; y al orden y método que debe seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento”*.⁶

Es el método de ejecutar algunas cosas, así como la fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca; asimismo, podemos decir que el procedimiento conciliatorio es aquel que se realiza previamente a efecto de convenir o conciliar los intereses de las partes en conflicto y el procedimiento laboral es aquel en el que se tramitan y resuelven los juicios y controversias obrero-patronales.

6.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, ED. PORRÚA, UNAM; MÉXICO, 1994, TOMO IV, PÁGS. 2568 Y 2569.

El procesalista Alcalá Zamora señala que existen significados técnicos del vocablo procedimiento que son:” 1.- *Sinónimo de juicio*, 2.- *Una fase*

procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca, 3.- Sinónimo de apremio, 4.- Despacho de la ejecución en el juicio mercantil, 5.- Diligencias, actuaciones o medidas, 6.- Tramitación o substanciación total o parcial". 7

Cabe expresar que el procedimiento constituye una manera de actuar, especialmente cuando existe previa determinación legal a la cual ha de ajustarse el desenvolvimiento; por autonomasia, trámite de un juicio civil o una causa penal, pero también el de las diligencias administrativas, gubernativas o contenciosas, y la zona mixta que integra la jurisdicción voluntaria por no haber controversia, pero por intervenir la judicatura.

7.- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DEREHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1971, PÁG. 152

2.2.1.- DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Entre uno y otro caben diferencias esenciales; de modo característicos, el procedimiento es la forma; y el proceso el fondo, el primero actúa de

continente o molde; el segundo, de contenido o fisonomía. Aquél indica el cauce, éste conduce a la admisión o al rechazamiento; el procedimiento constituye el camino; el proceso, el vehículo que permite recorrerlo a las partes y a los órganos públicos que lo transitan.

Un ejemplo que los diferencia puede ser el establecimiento de un plazo es un acto procedimental; su utilización, un acto procesal. La forma de redactar un escrito y la oportunidad de presentarlo corresponden a lo procedimental; los hechos y alegatos consignados en él son materia del proceso, por que tienden a fijar el planteamiento a sostener una pretensión y a determinar una resolución.

De lo anterior el procedimiento es uniforme, dentro de las varias especies de juicios, de la diversidad de las instancias y de las distintas resoluciones. En cambio, el proceso varía con cada demanda y contestación, mismas que al ser aceptadas por una autoridad se fija la "LITIS" por ser controversia en un juicio, en cada querrela y en la defensa que se le opone; el procedimiento es permanente, mientras no se reforme la ley; el proceso varía con cada actividad o inacción de las partes, y adquiere fisonomía distinta con las diferentes diligencias.

El procedimiento pertenece al orden legal y a la observancia de los jueces; el proceso corresponde a la iniciativa de las partes y a la decisión de los juzgadores, indeterminablemente la primera y de complejidad extrema la segunda, a través de actos personales de impulso, exégesis y decisión.

A las improvisadas palabras precedentes puede servir de colofón técnico lo manifestado por Carnelutti: *"Una exigencia imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve, como ocurre casi siempre, en una exigencia*

terminológica, me induce a aclarar y observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso; el segundo con la palabra procedimiento. Aún cuando sea tenue, por no decir capilar, la diferencia de significado entre los dos vocablos, y por muy extendida que se halle la costumbre de usarlos indistintamente, invito a los estudiosos a tener en cuenta la distinción, sin cuya ayuda es casi imposible poner orden en el montón de fenómenos que la teoría del procedimiento debe enseñar a conocer”.⁸

8.- AUTOR CITADO POR GUILLERMO CABANELLAS, DICCIONARIO ENCICLÓPEDICO DE DERECHO USUAL, ED. HELIATA, ARGENTINA, TOMO VI, PÁG. 434

2.3.- CONFLICTO

Los conflictos son aquellos que se siguen en términos de las disposiciones legales y que tienen como finalidad la determinación de derechos y obligaciones por la causa de una incertidumbre o controversia.

También puede ser una oposición de intereses en el que las partes no quieren ceder, así como el choque o colisión de derechos o pretensiones.

En el mundo jurídico existen diversas definiciones y conceptos jurídicos, así es como Juan Palomar lo define en su diccionario jurídico: *“Problema que se suscita cuando una relación jurídica presenta varios elementos que la vinculan con otros tantos sistemas jurídicos”*.⁹

También nos define al Conflicto del Trabajo como: *“Discrepancias antagonismos, enfrentamientos y pugnas laborales que surgen en forma constante entre patronos y obreros”*.¹⁰

Se han clasificado a los conflictos de trabajo según la doctrina y nuestra legislación, por las diferencias que surgen entre obreros o patronos; de ahí que se clasifiquen en conflictos individuales, conflictos colectivos y en conflictos económicos colectivos.

Los tribunales de Trabajo fueron creados para conocer de los conflictos suscitados entre trabajador y patrón, quienes resolverían dichas controversias de tipo laboral.

9.- JUAN PALOMAR DE MIGUEL, DICCIONARIO PARA JURISTAS, ED. PORRÚA; MÉXICO, D. F. PÁG. 356 T. I

10.- IDEM, PÁG. 357

Todos los conflictos que surgían entre el capital y el trabajo, se resolvería de acuerdo con las disposiciones de Derecho Civil, es claro que tratándose de problemas distintos, las soluciones tendrían que ser distintas, esto es, que el espíritu que anima a nuestra legislación civil era distinto al plasmado en nuestro ordenamiento de trabajo, es decir, que solamente retorciendo la ley se podían dar soluciones a problemas laborales, resultando

de esta manera procesos lentos y complicados, y además onerosos; y la función de impartir justicia estaba sujeta al criterio de un juzgado que ignoraba la situación real en que se desenvolvían las relaciones obrero patronales y consecuentemente tal desconocimiento traía una solución que no satisfacía a nadie, o tal vez solamente a los poderosos o a quien lo pedía por medio de dinero, para obtener resultados favorables. Esta situación no podía ser permanente, se fue acentuando de momento una doble necesidad de obtener organismos jurisdiccionales especiales que conocieran de los problemas del Derecho del Trabajo y la de contar con una legislación apropiada para resolver tales conflictos

2.4.- CONFLICTO LABORAL

Partamos de la idea de que la vida en sociedad, implica relaciones humanas y que estas conllevan sometimiento o subordinación de intereses que de ninguna manera pueden satisfacerse a plenitud cuando existe diferencia o contradicción entre dos o más personas, también de que pensamos que estas relaciones sociales y la contradicción de intereses se desarrollan en un

contexto de ejercicio de poder, variable de la sociedad. Las relaciones sociales de naturaleza laboral hoy en día se ven cuestionadas seriamente, es por eso que la realidad laboral transita, el exceso de oferta de mano de obra, cierre de empresas pequeñas y medianas y de la globalización y competencia nacional e internacional entre trabajadores, la coincidencia resulta mas compleja, incrementa la conflictividad y reduce las posibilidades de éxito que tienen los trabajadores; ya que la gravedad del desempleo representada en el mundo va incrementando, de ahí que cada vez más surjan conflictos laborales.

En un conflicto laboral a diferencia de otro tipo de conflicto social que se puede representar al menos de uno de los que participa debe ser trabajador y estar vinculado con otro de los involucrados por una relación laboral, otra de sus características es que la materia de dicho conflicto laboral debe encontrarse normada ya que la ley debe dar respuesta a cualquier necesidad de la sociedad.

Así es como el Instituto de Investigaciones Jurídicas define al conflicto de trabajo como: *“Controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos como consecuencia o motivo de del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo. La exposición de motivos de la Ley de 70 establece que los conflictos de trabajo han sido calificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:*

- 1.-De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

2.-Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.” 11

Menciona que los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, como puede ser un despido injustificado de un trabajador. Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. De esta manera un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica, participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer según el caso, el aspecto jurídico o económico.

11.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, EDIT. BIBLIOGRÁFICA, TOMO VIII, ARGENTINA 2006, PÁG. 3567

Igualmente es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado; siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga; el conflicto

laboral es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes; además son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser individuales o colectivos.

Con relación a los conflictos de trabajo, es necesario saber lo que entiende el maestro Tapia Aranda: *“Se entiende por conflicto de Trabajo, las controversias que suscitan en ocasión o con motivo de la creación o cumplimiento de una relación de trabajo, bien sea individual o colectiva.”*¹²

12.- TAPIA ANDRADE E. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL BLUME 1992 Pág. 113

2.5.- JURISPRUDENCIA

La [jurisprudencia](#) de los [tribunales](#) de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

2.6.- EXCEPCION.

La excepción, consiste en la afirmación de un hecho de carácter impeditivo, extintivo o invalidativo (según la teoría clásica) respecto del "hecho constitutivo" planteado por el demandante o actor en su [demanda](#).

La institución de la excepción procesal es paralela a la acción procesal. La acción procesal es el derecho de atacar por el demandante, teniendo su replica con el derecho del demandado de defenderse.

Toda demanda, como es sabido, es una forma de ataque y, como defensa contra ella, la excepción procesal es la actitud que asume el

demandado; por esta causa es que se considera a la acción como sustituto de la venganza privada y a la excepción como el sustituto civilizado de la defensa.

El derecho de defenderse en juicio por parte del demandado es paralelo a la acción porque significa el reclamo que hace ante la pretensión del demandante, pidiendo al órgano jurisdiccional el rechazo de la demanda y, como consecuencia, la pretensión intentada en su contra.

Por ello, la excepción procesal es el título o motivo que, como defensa, emplea el demandado, contradiciendo o repeliendo lo que se le reclama, alegando en contra del demandante para excluir, dilatar, enervar, la acción o la demanda del actor. El efecto de la excepción procesal tiene por finalidad dejar sin razón de ser, sin eficacia, todo o parte de la acción del demandante y contradecirla en todo o en parte lo que pide al órgano jurisdiccional; la excepción se manifiesta:

- A. En sentido amplio, porque es opuesta a la [acción](#);
- B. En sentido restringido, porque se funda en un hecho impeditivo o extintivo de la acción; y,
- C. En sentido estricto, porque es fundada en un hecho impeditivo o extintivo que el juez puede tomar en cuenta cuando el demandado lo invoca.

Razón de más es decir, entonces, que la excepción consiste en la negativa u objeción que hace el demandado al reclamo del demandante, pretendiendo aniquilar el ejercicio del derecho invocado o impedir se ejecute, por lo que puede considerarse una acción del demandado denominada, parcialmente, excepción.¹³

13.- [BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO](#), DERECHO DEL TRABAJO, ED. IUREMEXICO 1990, PÁG. 98.

2.7.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Intentando una definición que atiende más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es: *“el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”*¹⁴

Para Eduardo J. Couture se refiere al concepto del Derecho Procesal del Trabajo y a su carácter especial como: *“Se llama Derecho Procesal de Trabajo, Derecho procesal Laboral, o Derecho Procesal Social, a la rama del Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del*

trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un derecho contemplado por las leyes sustanciales de trabajo. Pero el contenido de la materia, en su aspecto práctico y con relación a determinado país, varía según existan tribunales del trabajo, o solamente normas reglamentarias del procedimiento en materia laboral". 15

14.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, TOMO VIII, OB. CIT. PÁG. 96

15.- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, OB. CIT. PÁG. 74

A pesar de que la independencia del Derecho Procesal del Trabajo es aún una controversia, se dice que éste es autónomo por cuanto a su formación y función de los tribunales; ya que éstos son específicos o especiales para resolver única y exclusivamente conflictos de trabajo, también cuenta con legislación propia, aún cuando se incluyan en una sola ley el Derecho Sustantivo y el Adjetivo su propia naturaleza los identifica y a su vez los separa; y al desenvolvimiento del proceso, en la acción, relación procesal, y resolución o mejor llamado Laudo.

La Naturaleza Jurídica Del Derecho Procesal del Trabajo. La esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se considero indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad en el ámbito laboral.

El actual derecho laboral data de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º. de mayo de 1980 y constituyen el avance de la materia.

Los autores procesalistas definen el derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para los intereses tutelados por el derecho del trabajo. Esto es que requiere del ejercicio y que una acción procesal que impulse a la acción jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, ya que no procede de oficio, si no a instancia de parte, como lo indica el artículo 685 de la Ley de la Materia que establece:

“El proceso del Derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte...”¹⁶

16.- NESTOR DE BUEN LOZANO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1998, Pág. 65.

3.1.- DEMANDA Y CONTESTACION

La demanda es el punto de partida del proceso y el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención frente a un tercero, por lo tanto es el escrito inicial; misma que inicia a instancia de parte, donde se hacen valer acciones, derechos y pretensiones incorporadas posteriormente a la litis, documento que acreditara fehacientemente frente a otro u otros que existe una demanda entablada en contra de ellos.

Además que el trabajador o también llamado actor modifique, perfeccione o aclare su demanda en la audiencia conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en su etapa de demanda y excepciones en términos de lo que disponen los artículos 872 y 878 que a su letra dicen:

Artículo 872. *“La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor, en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”*¹⁶

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

- I. *El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para exposición de su demanda.*
- II. *El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios.”*¹⁷

17.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OB. CIT. Pág. 225.

3.2.- REQUISITOS DE LA DEMANDA

Néstor de buen L. hace reseña a los requisitos de demanda mencionando el criterio del autor Trueba Urbina, con referencia al texto de la LFT de 1970 artículos 685 y 753, sostiene que: *“la demanda debe contener los fundamentos legales, criterio que observara también su predecesora, la LFT de 1931, artículo 440, las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos”*¹⁸

Criterio discutible ya que los preceptos citados se refieren sólo a los fundamentos sin mencionar que deberán ser legales.

Con lo anterior cabe señalar que la demanda o escrito inicial de demanda debe cumplir con una serie de requisitos establecidos en la ley por lo tanto debe contener lo siguiente:

- Presentarse por escrito, y firma de quien la suscribe, ya sea por el trabajador o por medio de su apoderado legal; aún cuando la ley no lo determine ya que son elementos esenciales y de no hacerlo la Junta lo requerirá para que lo haga, tema que desarrollaremos mas adelante.
- Determinación de la Junta competente (Artículo 700) o de la estimada competente por quien promueve la demanda, pues a ella la destina; se puede concluir que no lo es y, como consecuencia se remite el expediente ante la autoridad a la cual le corresponde la competencia.

- Señalar domicilio el actor para oír y recibir notificaciones (Artículo 739); de lo contrario se le notificará por medio del Boletín Laboral o en los Estrados de la Junta correspondiente.
- Nombre del demandado, sin importar cuantos nombres tenga ya sea de razón social o de persona física, así como su domicilio o, cuando menos, el domicilio en el que prestó el servicio y la actividad a la que se dedica el patrón (Artículo 712 y 739).
- Señalar el objeto social de la empresa o bien en su caso expresar a que se dedica dicha empresa.
- Determinación de las prestaciones que se reclaman (Artículo 685).
- Una narración sucinta de los hechos en que se funda la demanda, cuestión indispensable para entender qué se pretende y de qué hechos deriva la pretensión (Art. 872).
- Fundamentos de derecho que estima el actor hacen procedente el ejercicio de su acción, aún cuando no lo establezca la ley, por que al actor no le conviene dejar a la libre interpretación de la autoridad la determinación de los objetivos y fundamentos de su demanda, única forma de estar seguro de que la autoridad se estará a lo pretendido por el actor, para una mejor interpretación.

3.3.- DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑAN A LA DEMANDA

Los documentos que acompañan a la demanda son como un requisito adicional que deben cumplirse dentro del protocolo de la misma, mismos que deberán de ser exhibidos al momento de depositarla en la junta:

- Copias de la demanda, el número de copias de tantos demandados exista, a fin de correrles traslado al momento de ser notificado y emplazados a juicio.
- Documentos que acrediten la personalidad de quien suscribe la demanda, en caso de ser el apoderado del actor, o si menciona algún apoderado, mismo que deberá exhibir carta poder o instrumento notarial.
- Croquis donde se ubica el domicilio de la demandada.
- Contratos colectivos o contratos individuales de trabajo.

3.4.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento ordinario laboral inicia a instancia de parte con la presentación de la demanda, debidamente fundada y motivada, cumpliendo con los requisitos de ley, misma que deberá ser depositada ante la oficialía de partes de la Junta competente, si ésta no es depositada en la Junta correspondiente dicha Junta le dará el trámite correspondiente, para que al ser radicada por el auxiliar de la junta correspondiente la envíe a la junta competente.

Una vez que la demanda es enviada en la junta correspondiente procede a dictar un auto de radicación, cual determina la facultad de la autoridad para conocer del asunto, ordenará se registre la demanda en el libro de gobierno correspondiente, en dicho auto se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes aquel en que se haya recibido el escrito de demanda, asimismo, se ordenará la notificación personal a las partes que forman parte del juicio el cual deberá ser por lo menos con diez días de anticipación a la celebración de dicha audiencia; con el apercibimiento a las partes de que de no comparecer el día y hora señalados se les tendrá por contestada en sentido afirmativo, en caso de la demandada; y en caso de la actora se le tendrá por conforme, y por perdido su derecho a ofrecer pruebas si no concurren a la audiencia.

Por otro lado si la Junta notare que existe una irregularidad dentro del escrito inicial de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirla le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y por lo tanto lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, en

cuyo caso no señalará la fecha de audiencia ni los demás elementos referidos por el auto de radicación, hasta en tanto no se haya subsanado la deficiencia.

Una vez cumplido con lo anteriormente mencionado se procede a realizar el emplazamiento a la parte demandada, acto muy importante dentro del procedimiento, acto por medio del cual se da a conocer o se le hace sabedor al demandado la existencia de una demanda en su contra, momento en el que es llamado a juicio, dándosele a conocer también de la demanda en su totalidad; ya que de no llevarse a cabo conforme a derecho puede dar lugar a varias figuras jurídicas, como lo es un incidente de nulidad de actuaciones, mismo que hace empezar de nuevo el procedimiento, o bien hasta un amparo indirecto en contra de la notificación y emplazamiento a juicio. Por su importancia, la notificación y el emplazamiento a juicio debe tener ciertas características especiales que permitan dar seguridad y garantía de audiencia a la persona demandada en contra de quien se ejercita una acción, para que se encuentre en posibilidad legal de ocurrir a deducir los derechos que considere le corresponden, mediante la contestación de la demanda.

El emplazamiento debe cumplir con los requisitos mencionados en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

“La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, al

actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI.- En el caso del artículo 712 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se presentan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalado con claridad los elementos de convicción en que se apoye.” 19

En todos los casos a que se refiere el artículo anterior, el actuario deberá razonar en autos las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que se hayan dado en la diligencia a efecto de dar convicción de ella; dichos requisitos tienen por objeto dotar al acto de hacer del conocimiento del demandado la acción que se intenta en su contra y, al mismo tiempo, por la naturaleza propia del procedimiento, hacerle del conocimiento la citación a la celebración de la audiencia para que se lleve a cabo su desahogo.

Asimismo, la falta de emplazamiento a cualquiera de los demandados en cuanto a su ejecución material o al término de antelación señalado obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia de ley; y para el caso de que la ejecución material del emplazamiento se haya realizado, pero no se haya respetado el término de los 10 días referidos con anterioridad, para lo cual “está corriendo término” para la demandada, término que se utiliza por no haberse realizado dicha notificación conforme a derecho; la Junta señalará nueva fecha de audiencia, ya que la demandada no está obligada a comparecer a dicha audiencia, pero la Junta no ordenará volver hacer la notificación personal a los demandados, si no que lo hará por medio de boletín laboral de la Junta, toda vez que éstos se encuentran en conocimiento de la demanda.

19.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OB. CIT. PÁG. 205

3.4.1.- CONCILIACIÓN

Jurídicamente la conciliación es una de las formas de autotutela, según precisa dentro del concepto de Cipriano Gómez Lara que dice *“La conciliación, es una figura que no tiene vida propia, pues si llega a triunfar, es decir, a través*

de la conciliación se resuelve el litigio, entonces llegaríamos a una figura autocompositiva; y, si fracasa el intento conciliador, entonces ya una conciliación frustrada no vendría a ser un equivalente jurisdiccional.” 20

La conciliación, es una institución que ha adquirido especial importancia en los procedimientos laborales, también es preliminar al seguimiento de la controversia y tiene por objeto como su nombre lo indica, buscar un arreglo conciliatorio entre las partes, así como lo establece el artículo 876 de la Ley de la materia a la que hace referencia de forma siguiente:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronales, asesores o apoderados. En la práctica, esta situación no ocurre pues quienes buscan conciliar son los representantes de las partes y muy difícilmente podríamos aceptar que las partes concilien solas cuando no tienen conocimiento de sus derechos.

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. En la práctica, generalmente las Juntas sólo intervienen para invitar a las partes a buscar una conciliación.

20.- TENOPALA MENDIZÁBAL SERGIO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ED. PORRÚA, MEX. 2003 PÁG. 688

III.- En el caso de que las partes llegaren a un acuerdo, concluirá el conflicto. Generalmente, el instrumento que se realiza para concluir el procedimiento es el convenio, el cual es aprobado por la Junta y produce todos los efectos jurídicos de un Laudo firme.

.....

IV.- En caso de que no se puedan precisar los términos de la conciliación y solo si las partes manifiestan su conformidad, se podrá solicitar se suspenda la audiencia con el efecto de continuar con las pláticas conciliatorias, debiendo la Junta reanudar la audiencia de acuerdo con la ley en un término no mayor de ocho días posteriores a la audiencia, quedando notificadas las partes a la nueva fecha.

V.- En caso de que las partes no llegarán a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y la audiencia continuará en su siguiente etapa, que es de demanda y excepciones.

VI.- Para el caso de que alguna de las partes no hubiera concurrido a la etapa de demanda y excepciones, se presumirá que se encuentra inconforme con todo arreglo, se cerrará la etapa de conciliación y se pasará a la de demanda y excepciones, a la cual deberá concurrir personalmente.

En el proceso laboral se afectan múltiples y diversos intereses de la sociedad, por lo que la solución de éstos adquiere prioridad especial, sobre todo en tiempo, así es como la conciliación permite que los conflictos se solucionen con prontitud, ya que con ella se evita el desarrollo de un proceso que por mucho empeño personal y legal, siempre es tardado, ésta figura o institución jurídica independientemente que ocupa una etapa procesal dentro del juicio puede darse en cualquier momento del mismo; así como dentro del auto de radicación la Junta requiere a ambas partes a comparecer cierto día y hora para que celebren unas pláticas conciliatorias, mismas que generalmente no se llevan a cabo por no encontrarse debidamente notificadas cualquiera de las partes, por lo que deberá de esperar hasta la audiencia de ley, en la que

una vez compareciendo ambas partes, se exhorta a las mismas a que platicuen y así poder llegar a un arreglo conciliatorio, si éstas se niegan a cualquier arreglo se asentará en el acta correspondiente que no están de acuerdo con cualquier arreglo y se continuará con la audiencia, o bien, las mismas podrán llevarse la propuesta, por que en ocasiones las partes no pueden actuar en forma espontánea, sin la presencia de sus apoderados o por el mismo actor o demandado por obvias razones mismas que se establecen en el artículo 876 fracción I, descritas en líneas anteriores, y a su vez diferir la audiencia hasta tres veces en diferentes ocasiones por encontrarse en pláticas conciliatorias, ésta figura es una pronta forma de terminación del procedimiento laboral es por eso que la Junta intenta aludir a que concilien para que así el juicio tenga una pronta solución, y reduzca la carga de trabajo de la misma, de ahí que proviene el dicho de los litigantes de “más vale un mal arreglo, que un buen juicio”, por las diferentes circunstancias reales que obstaculizan un excelente desarrollo del juicio.

3.4.2.- DEMANDA Y EXCEPCIONES

De no lograrse un arreglo antes de iniciar la siguiente etapa que nos ocupa, se iniciará desde luego la fijación de la controversia; dicha etapa procesalmente va a cumplimentarse en ella, la demanda siempre es contestada

en esta etapa, ya sea que el demandado lo haga directamente, por escrito o verbalmente, asistiendo a la audiencia personalmente o mediante apoderado, o como sanción a su contumacia, consignada en el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley federal del Trabajo: *Si el demandado no ocurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo...*”, aun considerando que hay una ficción legal, la contestación a la demanda existe, para efectos del procedimiento, consecuentemente la denominación propuesta está apegada a los actos procesales correspondientes.

La etapa denominada de demanda y excepciones, establecida por el artículo 878 de la Ley de la Materia, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Nuevamente se exhorta a las partes por parte del presidente de la Junta a efecto de tratar de avenirlos, pero en caso de que las partes persistieran en su actitud, se dará la palabra al actor para exponer su demanda.

-
- I. A efecto de lo anterior, el actor ratificará o modificará los términos de su demanda, precisando los puntos petitorios. Si existieran irregularidades en la demanda o ésta no cumpliera con los requisitos necesarios, para el caso de que el actor fuera trabajador, la Junta lo prevendrá a efecto de que en ese momento subsane lo pertinente.*
 - II. Una vez que se ha realizado lo necesario para que la demanda cumpla los requisitos y ratificada por el actor, el demandado tendrá la posibilidad de dar contestación a la demanda, sea de forma oral o escrita. Para el caso de que se contestara por escrito, el demandado tendrá la obligación de entregar coipa simple de dicha contestación y,*

si no lo hiciera, la Junta expedirá dichas copias a costa del demandado.

III. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. En el caso de que el demandado evada o no haga referencia a alguno de los hechos de la demanda, deberán tenerse por admitidos dichos hechos, sin que pueda admitirse prueba en contrario. Asimismo, la negación del derecho invocado por la actora se entiende como confesión de los hechos de la demanda, mientras que la confesión de los hechos no deriva en la aceptación del derecho.

IV. No obstante que se plantee la excepción de incompetencia, el demandado deberá contestar la demanda en la misma audiencia; en caso de no hacerlo si se declara a la Junta competente, se le tendrá por confeso de los hechos de la demanda.

V. Interpuesta la contestación de la demanda, las partes podrán por una sola ocasión replicar y contrarreplicar de manera breve y, si lo solicitan, se asentará en el acta lo que aleguen.

VI. Para el caso de que el demandado realizara contestación de la demanda y al mismo tiempo reconviniera al actor, este último procederá a dar contestación a la reconvención, pudiendo solicitar a la Junta se difiera la audiencia, misma que señalará una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes a efecto de continuar con la audiencia.

VII. *Concluido el periodo de demanda y excepciones, se pasará de inmediato a la siguiente etapa, consistente en ofrecimiento y admisión de pruebas. Para el caso de que no existiera controversia en cuanto a los hechos sino en cuanto al derecho, se declarará cerrada la instrucción y se otorgará término a las partes para alegar y se dictará el Laudo correspondiente.*

Si no concurriera el actor a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reproducido como demanda su escrito inicial. Para el caso de que no compareciera el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En la contestación a la demanda, se indica que el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito; es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la Junta deberá suspender la audiencia en esta etapa y conceder a la demandada el plazo previsto por la Ley de la materia, en su artículo 873 para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

El demandado deberá de oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios.

Fijada la litis en donde las partes ratificaron su escrito inicial de demanda y la demandada dio contestación a la demanda se continuará en esa misma

etapa en la réplica y contra replica, en donde las partes podrán replicar y contra replicar por una sola vez brevemente, asentando en actas sus alegaciones.

Asimismo, en esta etapa las partes tienen el derecho de reconvenir o excepcionarse en cuanto a la incompetencia de la Junta, que es el momento procesal oportuno; si hay controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

3.4.2.1.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO

El Doctor Miguel Borell Navarro nos dice..."que esta figura jurídico-laboral del ofrecimiento de trabajo tiene su origen en la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación, ya que la Ley Federal del Trabajo no la señala como defensa o excepción del patrón, y con frecuencia es utilizada por este, cuando el trabajador alega el despido injustificado y el

patrón no le dio el aviso escrito de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Labora...”²¹

Si el demandado desea conservar al trabajador, o revertir la carga de la prueba, debe ofrecer en esta etapa el trabajo al actor, en los mismos términos, condiciones y circunstancias que lo venía desempeñando, precisando unos y otros, y solicitar a la Junta notifique este ofrecimiento al trabajador y lo requiera, en su caso, para que se reincorpore al trabajo a la mayor brevedad, evitando hablar de “reinstalación”, ya que los asesores jurídicos de los sindicatos, han pretendido que este término implica la aceptación del despido, argumentando que solo cuando se ha despedido al trabajador puede reinstalarse. Por más que la argumentación indicada carece de fundamento jurídico no deja de tener cierta lógica, por lo que para evitar consecuencias no deseadas es preferible usar el primero de los términos señalados: reincorporación. Los requisitos de oportunidad del ofrecimiento y notificación de él, están respaldados por la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis:

21.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, OB. CIT. PÁG. 127

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACER LO 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 en 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 retome 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 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, par 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 del Tercero del Sexto Circuito.- 15 de abril de 1991.- Unanimidad de cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaría. Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de jurisprudencia 7791 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno.- Cinco votos de los señores ministros. 4ª./J. 27/92

Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 59, noviembre de 1992. Pág. 26 Apéndice 1917-1988. Segunda Parte, Común. Tesis No. 605.

Basadas en el cúmulo de trabajo que tienen las Juntas optaron por requerir al demandado para presentar la contestación a la demanda por escrito, previniéndolo de que de no hacerlo así, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo que motivó que se atacara esta disposición por la vía del amparo.

3.5.- OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo inmediatamente después de cerrada la etapa de demanda y excepciones y tiene por objeto que las partes aporten a la Junta los elementos necesarios para acreditar sus manifestaciones en la etapa anterior.

Abierta esta etapa en el acta correspondiente, se hace constar la asistencia de las partes o sus representantes, si no estuvieron presentes en las etapas anteriores, ya que las Juntas han sostenido que en esta etapa pueden

actuar los apoderados libremente ya sea que sus representados hayan asistido o no a las etapas anteriores; en esta etapa también se pueden presentar diversas situaciones con consecuencias procesales expresa como pueden ser:

1.- Que sólo comparezca una sola de las partes, sea la actora o la demandada, respetando la situación comentada en el párrafo anterior, la que comparezca o esté representada en uso de su derecho, ofrece pruebas de su parte, u la ausente o no representada pierde su derecho a ofrecer pruebas.

2.- Que comparezcan ambas partes o sus representantes, en este caso la Junta en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 880, le concede el uso de la palabra a la parte actora para que ofrezca sus pruebas, lo cual puede hacer en forma verbal o escrita, en este último caso debe exhibir copia de este escrito para la contraria; en ambos casos las pruebas deberán listarse, nominarse y relacionarse con los hechos controvertidos, si no se argumentan por el demandado hechos desconocidos para el actor, ya que de existir éstos, y necesitar el actor ofrecer pruebas al respecto, puede solicitar se suspenda la audiencia, para preparar las pruebas a ofrecer, la cual se reanudará a los diez días siguientes, según se prevé en la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del trabajo, mismo precepto legal que veremos más adelante. Respecto a la oportunidad y orden del ofrecimiento, es aplicable la siguiente jurisprudencia por contradicción de 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 defensa 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 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, al desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, último parte, y II), lo cual resulta lógico porque quine 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 periodo 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 periodo, 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 del Tribunal Colegiado del Décimo Segundo circuito. 1º. De julio de 1992. Cinco votos.

La anterior jurisprudencia interpreta con exactitud y corrección los preceptos legales aplicables al orden legal para el ofrecimiento de pruebas cuando ambas partes están presentes en la audiencia o correctamente representadas, pero no debe descartarse la posibilidad de que alguna de ellas se apersona cuando la audiencia se ha iniciado y su contraparte ya está en el uso de la palabra, en cuyo caso el orden establecido por la ley y la jurisprudencia, debe alterarse, con fundamento en lo previsto en el párrafo segundo del artículo 875 que dice: *“La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”*, sin esta oportunidad la parte retrasada en tiempo, que de otro modo estaría en estado de indefensión, deben, además evitarse formulismos ajenos al procedimiento laboral.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará de la manera siguiente:

- I. En primer término, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Acto seguido el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá realizar las objeciones que estime pertinentes en relación con las pruebas ofrecidas por el actor. Posteriormente, podrá el actor, a su vez, objetar las pruebas del demandado.*
- II. Las partes tendrán la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se encuentren relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y no se encuentre cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que el actor necesite ofrecer las pruebas relacionadas con hechos desconocidos de la demanda, podrá solicitar se suspenda la audiencia a efecto de preparar las probanzas, a lo cual la Junta deberá señalar fecha para reanudar la audiencia dentro de los diez días siguientes.*
- III. Las pruebas ofrecidas por las partes deberán observar las disposiciones correspondientes a las pruebas contenidas en el Capítulo XI, Título Decimocuarto de la ley.*
- IV. Una vez concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá de inmediato sobre las pruebas que admita y aquellas que deseche.²²*

Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente podrán ser admitidas aquellas que se refieran a hechos supervenientes o tachas, esto es, las únicas pruebas que pueden ser ofrecidas una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas son por una parte, aquellas que deriven de

hechos posteriores a la audiencia o aquellas que fueron conocidas por la parte que la ofrece con posterioridad a la celebración de la audiencia y las pruebas que tienen por objeto desvirtuar alguna de las pruebas desahogada por la contraria.

Ahora bien pasaremos a la Admisión de Pruebas misma que se desarrolla dentro de la etapa en comento; ya sea que el auxiliar, en la audiencia respectiva, dicte el auto admisorio de las pruebas o lo haga posteriormente, derivado de una reserva de la Junta a emitir el acuerdo respectivo de la audiencia celebrada; o bien por el Secretario de la Junta, el acuerdo correspondiente debe satisfacer los requisitos consignados en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir

22.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, LEY FEDERAL DEL TRBAJO, OB. CIT. PÁG. 226

alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.”²³

Por tanto, la Junta debe precisar, en primer lugar, que pruebas del actor se aceptan y cuales se desechan en forma individual, fundando y motivando la causa por la cual una prueba no se admite, de otro modo se viola la garantía de legalidad, a continuación debe procederse en los mismos términos respecto de las pruebas de la parte demandada.

En segundo lugar, señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo, que debe efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, dictando las medidas que garanticen el desahogo previsto en el término indicado por el precepto citado, consistentes en ordenar se giren los oficios pertinentes y se preparen las pruebas admitidas.

Respecto de lo previsto en líneas anteriores y los términos establecidos estableceremos tres formas distintas para el desahogo de las pruebas que consisten en:

23.- IDEM, PÁG. 198.

1. Señalar fecha y hora para una audiencia, en la cual se deben desahogar todas las pruebas admitidas, por lo que las partes deben concurrir a ella acompañados de los funcionarios sujetos a confesión, testigos y peritos.

Esta primera forma que establece se desahoguen las pruebas de las partes en una sola audiencia, resulta poco apegada a la realidad y demasiado presuntuosa, por más que se hay argumentado al respecto que está acorde a la brevedad característica del procedimiento laboral, en casi la totalidad de los

casos, las pruebas no pueden desahogarse en esa audiencia, ya que existen innumerables contingencias que retrasan o alargan dicho desahogo hasta la terminación de las labores de la junta, la cual por razones de tiempo está obligada a suspender la audiencia, señalando nuevo día y hora para su continuación, salvo que en una misma prueba no se haya terminado de desahogar, caso en el que la audiencia se prolongará el tiempo necesario. Independientemente de la hora, existen diversos motivos para suspender la audiencia, entre otros, la falta o inasistencia de un testigo que no se citó oportunamente, o que citado no concurrió, ya que el desahogo de las testimoniales no pueden dividirse, puede ser porque los peritos lo soliciten tiempo para emitir sus dictámenes.

El retraso del proceso en este caso resulta obvio y el perjuicio a los trabajadores actores también, es común que los testigos, en especial los ofrecidos por los trabajadores, cuenten con poco tiempo y recursos para asistir al juicio, cuando aceptan testificar lo hacen con reservas y poca voluntad, si a ello se agrega su asistencia a la junta de manera inútil, porque después de una prolongada espera se suspenda la audiencia y se señale nueva fecha para su interrogatorio, con seguridad no asistirán posteriormente.

2. Señalar horas subsecuentes de un mismo día, para que se desahoguen las pruebas que, específicamente se precisen en cada hora. Esta opción es tan mala como la anterior, por las mismas razones, no puede limitarse el tiempo de desahogo de una prueba, falsamente puede señalarse una hora para dos confesionales, o dos

testimoniales, que en pocos casos, se prolongarán mucho más, haciendo inoperantes los horarios establecidos, lo que obliga a la junta a suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora para su continuación, con las mismas consecuencias y resultados de la opción anterior.

3. Señalar día y hora para el desahogo de una prueba en especial, las confesionales de ambas partes, en la propia audiencia se señala fecha y hora para el desahogo de otra prueba, y así sucesivamente, procurando no exceder los treinta días de Ley

La Audiencia de Desahogo de Pruebas también es de gran trascendencia dentro de nuestro procedimiento ordinario laboral, ya que es la que determina la litis, en la que las partes probarán su dicho, así es como en esta etapa del procedimiento se completa la fase probatoria iniciada con el ofrecimiento y admisión de las probanzas en la partes final de primera audiencia, y se realiza la preconclusiva de la etapa de instrucción del proceso. Esta audiencia la regula el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente manera:

“La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren 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, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.*
- III. *En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar 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.*
- IV. *Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.*

Respetando el precepto legal antes invocado se desahogan las pruebas que se encuentren preparadas, debiendo hacerlo primero con las del actor y en seguida las del demandado; cuando alguna prueba no se hubiera preparado o las medidas dictadas no hubieran sido satisfactorias, se suspende la audiencia, ordenándose su preparación haciéndose uso de los medios de apremio autorizados por la Ley, señalándose fecha y hora para continuación de la audiencia dentro de los diez días siguientes.

El postulante debe cuidar en esta parte del juicio, de objetar oportunamente las pruebas en su desahogo, evitando que en este existan o se cometan violaciones, como calificar indebidamente las posiciones, las preguntas, no separar a los testigos, y cualquier otra que conculque el derecho, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reitero en repetidas tesis, la

opinión de que sin la objeción oportuna se presume que el afectado consiente el desahogo efectuado, haciendo improcedente cualquier amparo basado en la violación no objetada:

“PRUEBAS, VIOLACIONES DE PROCEDIMIENTO EN EL DESAHOGO DE LAS, QUE DEBEN REPUTARSE COMO CONSENTIDAS.- Si en el desahogo de una diligencia las partes no hacen valer las objeciones correspondientes en el momento procesal oportuno, debe considerarse que se consiente con dicho desahogo, y en consecuencia que precluye ese derecho, por lo que no puede válidamente alegarse como violación procesal en el juicio de garantías tal circunstancia.”

Amparo directo 9922/84.-Olga Aguilar de Castillo.- 6 de noviembre de 1985.- 5 votos.

“PRUEBAS, VIOLACIONES CONSENTIDAS EN EL DESAHOGO DE LAS.- Si en una diligencia de desahogo de pruebas, las partes no hacen uso del derecho de hacer objeciones en el momento procesal oportuno, debe considerarse que se consiente con dicho desahogo, y en consecuencia que precluye ese derecho, por lo que no puede válidamente alegarse como violación procesal en el juicio de garantías tal circunstancia.”

Amparo Directo 5786/84.- sindicato de Trabajadores Progresistas de Carpinteros y Ebanistas del Distrito Federal.- 1º. De julio de 198.- 5 votos

Pero es de lógica jurídica, que si la omisión señalada subsiste a pesar de los oficios girados con base en el acuerdo de admisión de pruebas, sobre informes a rendir o documentos de particulares a exhibir, también se giran

oficios perentorios con los apercibimientos procedentes. En cualquiera de estos casos la audiencia no se suspende sino que por Ley, se procede como en el caso de que no existan pruebas pendientes, es decir, dando oportunidad a las partes de alegar, abreviando el desarrollo del procedimiento, ya que las documentales faltantes se desahogan por su propia y especial naturaleza al ser recibidas, anexándolas oficialmente al expediente correspondiente, cosiéndolas, foliándolas y sellándolas a él. No es extraño que en caso comentado la Junta omita dar oportunidad a las partes para alegar, y que, posteriormente, al desahogar las documentales indicadas, en el acuerdo correspondiente conceda un término común de 72 horas a las partes para formular sus alegatos por escrito.

3.6.- ALEGATOS

Son los razonamientos lógico-jurídicos que se encuentran sustentados en las constancias procesales, cuya finalidad es crear convicción en la Junta, sobre la justificación de sus pretensiones, basándose en la Ley, la Jurisprudencia, y en su apreciación de los hechos controvertidos y en los elementos probatorios que aportaron.

Existen dos formas para presentar los alegatos, está pueden ser orales o escritos; en el procedimiento ordinario. Si las partes están conformes con los

hechos la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar. Sin embargo en el procedimiento especial, concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

Los alegatos deben formularse, al concluir el desahogo de las pruebas, para tal efecto, a partir de algunas reformas, han optado por asentar en el acta de la audiencia en la que se desahoga la última prueba, en uso de la palabra las partes alegaron lo que a su derecho convino, sin que efectivamente haya existido alegación de parte.

Las partes no deben descuidar su formulación por escrito, es la oportunidad final de su actuación para resaltar las pruebas, actuaciones y presunciones, que favorecen su caso, reforzando sus pretensiones y resaltando sus derechos, presunciones y actuaciones que no puede ofrecer como prueba en su oportunidad, porque en su mayoría las desconoce en el momento del ofrecimiento, no sucede lo mismo cuando las pruebas ya se desahogaron y existe una actuación favorable: una posición que se responde en el sentido buscando por el oferente, un testigo acertado; un peritaje atingente, entre otras muchas. Estos puntos serán los que se resuman en los alegatos, permitiendo al dictaminador y al juzgador, poner atención especial en ellos, ya que las partes, hacen un estudio especializado de éstos.

Por eso es aconsejable que el litigante lleve por escrito sus conclusiones a la audiencia de desahogo, sabiendo que se concluirá la instrucción con el

desahogo de la última prueba en el procedimiento, y lo presente y ratifique en vía de alegatos al concederle la Junta el uso de la palabra para el efecto.

3.6.1.- CIERRE DE INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN.

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del Secretario en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar y las que faltaren es porque se desahogan por su propia y especial naturaleza, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes, para que el tribunal dicte el fallo correspondiente y dentro de los 10 días siguientes, se formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de Laudo.

La declaración de que la instrucción se cierra, implica que las partes han concluido su intervención en las fases postulatoria, probatoria y preclusiva del proceso, quedando la etapa de juicio en sentido estricto, a cargo, exclusivamente, del tribunal, por ello es responsabilidad del litigante cuidar que, antes de que se declare cerrada la instrucción, no exista prueba alguna pendiente de desahogarse, ya que si no se reclama a la Junta, en su caso, la falta del desahogo correspondiente, no podrá hacerlo valer, posteriormente, en juicio de Amparo, por tratarse de un acto consentido.

Sin embargo, existe la posibilidad de que resulte alguna diligencia adicional o en su caso alguna prueba no desahogada, misma situación que prevé el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integren la junta, estos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Respecto de lo anterior Néstor de Buen L. dice: *“es claro que si en esta etapa se advierte que por omisión e la junta no imputable a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil si desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente.”*²⁴

24.- NESTOR DE BUEN LOZANO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, OB. CIT., PÁG. 561.

3.7.- LA RESOLUCIÓN

La parte final del procedimiento ordinario corresponde a su fase resolutive, en la cual no intervienen las partes, ya que está reservada, exclusivamente a la autoridad para elaborar el dictamen, discusión y aprobación de éste con categoría de Laudo. Por lo que Sergio Tenopala considera que existe una tercera fase del procedimiento ordinario, que se caracteriza por dos situaciones especiales las cuales son:

- I. *“En ella cesa la actividad procesal de las partes, las que han concluido su participación activa en el proceso al terminarse el desahogo de pruebas.*

II. Como consecuencia, está parte esta reservada exclusivamente a la Autoridad, por lo cual su desarrollo no se realiza en una audiencia en sentido estricto, esto es, como la actuación procesal pública o como el acto del Tribunal en el que se oye a las partes o se reciben pruebas.”²⁵

Dentro del derecho a una resolución en materia laboral el nombre correcto es el de Laudo.

El Laudo es el acto emitido por la autoridad laboral mediante el cual se determina la resolución correspondiente a la litis planteada, de forma legal, congruente y exhaustiva, vertiendo los razonamientos necesarios para apoyar la determinación, así como refiriendo claramente los preceptos aplicables que la fundan, con el que se decide sobre el fondo del conflicto y se pone fin al procedimiento.

25.- SERGIO TENOPALA MENDIZABAL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 2003, PÁG. 69

3.7.1.- CARACTERÍSTICAS DE LA RESOLUCIÓN.

Conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo el Laudo deberá contener:

- a) Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.
- b) Los nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- c) Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- d) Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- e) Extracto de los alegatos.

- f) Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- g) Los puntos resolutivos.

Los Laudos emitidos por las Juntas no requieren en ningún momento formalismos especiales sobre estimación de pruebas, pero deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Cundo se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación, y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

CAPÍTULO IV

4.1.- CONCEPTO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

El ofrecimiento de trabajo es una figura que no se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo, dado que no existe disposición alguna dentro de dicho ordenamiento que la regule, sino que la misma deriva de la Jurisprudencia.

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

El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador y para ello se demuestra en diferentes tesis de jurisprudencias como la que mencionamos a continuación.

No. Registro: 185,699

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Octubre de 2002

Tesis: XVI.5o.4 L

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. TODO OPERARIO DEBE PRONUNCIARSE RESPECTO DE LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL MISMO, A FIN DE ATENDER LAS CARGAS PROBATORIAS.

Tratándose de casos en que el patrón ofrezca al obrero la reinstalación al trabajo en los términos y condiciones que aduce lo venía desempeñando, el mismo debe pronunciarse respecto de la oferta de que se trata, puesto que la manifestación correspondiente será determinante para la distribución de la carga probatoria, de tal manera que si la Junta de Conciliación y Arbitraje es omisa en recabar el pronunciamiento del operario, esa circunstancia afecta sus defensas, por lo que a través de la concesión del amparo debe reponerse el procedimiento a efecto de que la autoridad responsable requiera al trabajador y se pronuncie expresamente en relación con la citada oferta de trabajo, puesto que tal eventualidad se estima como una violación procesal análoga a las contempladas en la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 209/2002. Carlos Hernández Rodríguez. 30 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José Juan Trejo Orduña. Secretario: David Elizalde López.

Su naturaleza constituye un acto de carácter unilateral que realiza el patrón al trabajador, para que regrese al desempeño de sus labores, toda vez que en esos casos la relación de trabajo se encuentra interrumpida, en ese sentido, tal acto contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el

trabajo al empleado, en los términos en que se venía desempeñando, dentro de los límites que establece la ley o en iguales o mejores condiciones en que lo prestaba, para que la relación se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo. Por tanto, tal acto desde nuestro punto de vista, es unilateral, en virtud de que depende única y exclusivamente de la voluntad del patrón para que realice tal ofrecimiento con independencia de que el trabajador acepte o no, tal propuesta.

En tal sentido que los efectos que produce la oferta de trabajo, es única y exclusivamente revertir la carga de la prueba y con ello el patrón se libera de la carga probatoria acreditar que no despidió al trabajador, sino por el contrario en dicho momento procesal corresponde al trabajador acreditar el despido, respecto de la litis planteada. Así el ofrecimiento de trabajo, no constituye una excepción, porque no tiene por objeto destruir la acción intentada, ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio, sino únicamente se traduce en una propuesta realizada por el patrón para continuar con la relación de trabajo, situación que se insiste, no destruye una manifestación unilateral que hace el demandado, lo que pretende es revertir la carga de la prueba.

Los requisitos que debe reunir el ofrecimiento de trabajo, son en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado; en segundo lugar que el patrón niegue el despido y que ofrezca el trabajo y, el tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas o mejores condiciones en las que el actor lo venía desempeñando.

Requisitos que por supuesto no regula la Ley Federal del Trabajo, así como diversos supuestos que trae consigo el ofrecimiento de trabajo, como lo es que no indica cómo y que debe tomar en cuenta la Autoridad para ser calificado, el que no precisa en qué momento o etapa dentro del procedimiento laboral debe de ofrecerse el trabajo, también no indica hasta cuando el trabajador puede aceptarlo, o cuando precluye el derecho para hacerlo valer, mucho menos lo sanciona o castiga a las partes por no hacer posible que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación, entre otros, supuestos que solo la jurisprudencia los toma en cuenta y podemos consultar en las tesis en mención.

No. Registro: 194,749

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Enero de 1999

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

Página: 877

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PUEDE ACEPTARSE EN CUALQUIER ETAPA DEL JUICIO, HASTA ANTES DE QUE SE CIERRE LA INSTRUCCIÓN.

Carece de sustento jurídico lo determinado por la Junta responsable en el sentido de que era improcedente la aceptación del trabajo que realizó el actor con posterioridad a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley,

por no ser el momento procesal oportuno, porque si bien es cierto que jurisprudencialmente se ha establecido que en dicha fase es cuando se debe ofrecer el trabajo, ello no implica necesariamente que el trabajador tenga que aceptar o rechazar dicho ofrecimiento en la misma, pues no existe precepto legal ni criterio jurisprudencial que así lo determine, por lo que el ofrecimiento de trabajo se puede aceptar por el trabajador en cualquier etapa del juicio, mientras no se declare cerrada la instrucción.

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

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

No. Registro: 192,526

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Enero de 2000

Tesis: I.10o.T.24 L

Página: 1024

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DEL.

El hecho de que el patrón reinstale al trabajador y no lo reinscriba al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para

los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no es motivo suficiente para considerar el ofrecimiento de trabajo formulado por la parte demandada de mala fe, habida cuenta de que para calificar tal propuesta debe atenderse a las condiciones de trabajo con las que se realiza, es decir, al salario, jornada de trabajo y categoría con la que se efectuó tal ofrecimiento, sin tomar en consideración aspectos o cuestiones diversas a las antes señaladas.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2510/99. Catalina Arroyo Reyes. 11 de mayo de 1999.
Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

No. Registro: 181,517

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Mayo de 2004

Tesis: VII.2o.A.T.71 L

Página: 1805

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SU CALIFICACIÓN DEBE REALIZARSE EN EL LAUDO Y NO DURANTE LA ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

La calificación del ofrecimiento de trabajo debe realizarse hasta el momento en que se dicte el laudo correspondiente, no en la etapa de desahogo de pruebas, pues siendo una figura que tiene trascendencia en el establecimiento de la carga probatoria en cuanto al despido, es evidente que es en el laudo donde la Junta de Conciliación y Arbitraje cuenta con los elementos pertinentes para poder determinar si la oferta de trabajo es de buena o mala fe, con base en el resultado obtenido del material probatorio aportado por las partes y con la apreciación de los hechos en conciencia, en términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo con la ponderación de todos esos elementos estaría en aptitud de determinar si el ofrecimiento revela la voluntad del patrón en continuar con la relación laboral en iguales o mejores condiciones en que venía desarrollándose o, por el contrario, si sólo se hizo con el propósito de revertir la carga probatoria en contra del trabajador.

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

Amparo directo 501/2003. Servicios Unidos Autobuses Blancos Flecha Roja, S.A. de C.V. 19 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

4.2.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE

Uno de los temas más polémicos en la actualidad es el relativo a los efectos de la baja del trabajador entre el Instituto Mexicano del Seguro Social en el ofrecimiento de trabajo considerado de mala fe.

Los patrones en términos del artículo 15 de la Ley del Seguro Social, tienen la obligación de registrarse e inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario, dentro del plazo no mayor a cinco días hábiles; sin lugar a duda se trata de un trámite administrativo ligado a la relación del trabajo, ya que precisamente con motivo de la existencia o conclusión del vínculo laboral existe la obligación de proporcionar el aviso de baja o alta del trabajador.

Situaciones como la anterior no se consideran legales ante la Autoridad Laboral, pueden aparecer supuestos que se consideren de mala fe, mismas que no aceptan el ofrecimiento de trabajo y como consecuencia llevar a cabo la diligencia de reinstalación, mismas que veremos en diferentes tesis jurisprudenciales.

No. Registro: 189,651

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: II.T.198 L

Página: 1187

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUÁNDO NO ES DE BUENA FE, A PESAR DE FORMULARSE EN LAS MISMAS CONDICIONES LABORALES.

Para que el ofrecimiento de trabajo sea de buena fe y proceda la reversión de la carga probatoria, es insuficiente formularlo en las mismas condiciones a las desempeñadas, si durante el juicio se acredita que se encuentran suspendidas las labores de la empresa demandada, pues ello revela que a pesar de su oferta, el patrón no tiene la intención de continuar el nexo, porque dicha inactividad denota la ausencia del propósito auténtico de restituir al actor en sus funciones, en cuya virtud, la propuesta es de mala fe y debe imponerse la carga convictiva al empleador.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 24/2001. Briómica, S.A. de C.V. y Sekoro, S.A. de C.V. 23 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

No. Registro: 193,992

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: I.9o.T.105 L

Página: 1043

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE HACE CON UN SALARIO MENOR, AUN CUANDO SEA ACEPTADO POR LA CONTRAPARTE.

Si en un conflicto laboral por despido injustificado, se niega éste y se ofrece el empleo con un salario base menor al que realmente se percibía; debe de considerarse de mala fe y por tanto no revertirse la carga probatoria, no obstante que el trabajador actor haya aceptado su reinstalación, en esas condiciones; atento a que los derechos son irrenunciables de conformidad con lo previsto en los artículos 123 apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución, y 5o., fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a que puede existir la necesidad inmediata por parte del reclamante de obtener los medios que le permitan solventar las necesidades propias y las de su familia y que por esa circunstancia admita dicha reinstalación.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2239/99. Joel Pale Moreno y Miguel Ángel Padilla Leyva. 10 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Ma. del Rosario García González.

No. Registro: 182,359

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Enero de 2004

Tesis: II.T.259 L

Página: 1574

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO EL PATRÓN PROPONE QUE LOS SALARIOS SE PAGUEN EN FORMA QUINCENAL Y EL TRABAJADOR DESEMPEÑA ACTIVIDADES MATERIALES.

Para que el ofrecimiento de trabajo sea calificado de buena fe, la autoridad no sólo debe examinar si se respetan las condiciones de trabajo manifestadas por quien presta el servicio o si se mejoran, sino también está obligada a analizar la legalidad de dichas condiciones; por tanto, si en el juicio el actor manifiesta que su trabajo consistía en realizar actividades materiales, y el patrón al contestar la demanda ofrece el trabajo, proponiendo entre otras cosas, que los emolumentos se paguen en forma quincenal, la responsable debe calificar el ofrecimiento de trabajo de mala fe, por ser ilegal, aun cuando el accionante no hubiese precisado en el libelo inicial cuándo debía pagarle el patrón, pues de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 767/2003. Juan Antonio Carmona Salinas. 6 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

No. Registro: 185,124

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Enero de 2003

Tesis: I.9o.T.155 L

Página: 1821

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO EN EL CONTRATO SE ESTABLECE QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ ESTAR A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN POR TIEMPO MAYOR A LA JORNADA LEGAL.

Del contenido de los artículos 58 y 66 de la Ley Federal del Trabajo aparece que está permitida la contratación por horas y la jornada discontinua, pero ello no quiere decir que se permita que se celebren contrataciones donde el trabajador esté por tiempo mayor a la jornada legal a disposición del patrón, pues el contenido del artículo 58 de la ley laboral conceptualiza como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón; por tanto, la característica que debe tener una contratación con jornada variable o discontinua, es que la interrupción del trabajo debe ser de tal manera que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón, por lo que cuando el patrón en una controversia individual de trabajo, realiza la oferta laboral al actor con una jornada variable, en términos del contrato individual con que se inició el vínculo, del que aparece pactada una jornada discontinua, y además diversa disposición en la que se establece que la empresa requerirá al trabajador

según las necesidades del servicio al cliente y que, para ello, la empresa notificará al trabajador por conducto de sus representantes, por vía personal e incluso telefónica, cuando se requiera de su labor, a efecto de que en esos momentos se presente a trabajar dentro de un periodo de las ocho treinta a las veinticuatro horas, es inconcuso que la oferta laboral es de mala fe, por apoyarse en condiciones ilegales de contratación.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11489/2002. Sercop, S.A. de C.V. 13 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Aunque no puede considerarse de mala fe cuando surgen factores que así lo designen, situaciones ajenas a la autoridad

No. Registro: 180,310

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Octubre de 2004

Tesis: IV.3o.T.182 L

Página: 2372

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE CUANDO SE OFRECE CON EL MISMO SALARIO, Y EL TRABAJADOR ARGUMENTA COMO

REDUCCIÓN LOS DESCUENTOS EFECTUADOS COMO COMISIÓN POR UNA INSTITUCIÓN BANCARIA DERIVADOS DE SU ACEPTACIÓN DEL PAGO A TRAVÉS DE UNA TARJETA DE DÉBITO.

En la buena o mala fe del ofrecimiento laboral deben considerarse los elementos fundamentales de la relación laboral, como son el puesto, salario y jornada. Luego, si de las constancias de autos se advierte que el patrón ofertó el empleo con el mismo salario señalado en el contrato, cuyo pago el trabajador aceptó que se hiciera a través de tarjeta de débito, resulta indudable que el hecho de que la institución bancaria le cobrara las comisiones que alega como reducción a su salario no incide para calificar de mala fe la referida oferta, pues independientemente de que esa modalidad la convino con la institución bancaria, el patrón al proponer el empleo no lo hizo por esa razón con un salario menor al que venía percibiendo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 139/2004. Filiberto Martínez Leija. 23 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

4.2.1.- TESIS DE JURISPRUDENCIA DE MALA FE

Por contradicción de tesis 9/99, la Segunda sala de la Corte, estimó que la baja del trabajador en el Seguro Social por despido en fecha previa al juicio en el que el patrón le ofrece el trabajo, implica mala fe, ya que su proceder es contradictorio, puesto que por una parte realiza la oferta de trabajo en los mismos términos y condiciones, y por la otra en el Seguro Social argumenta una causal de terminación del vínculo, lo que evidencia la

imposibilidad de continuar la relación laboral, tal y como lo establece la siguiente tesis:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL POR DESPIDO, EN FECHA PREVA AL JUICIO LABORAL EN EL QUE EL PATRON LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES, IMPLICA MALA FE. La oferta de trabajo, externada en el juicio laboral por el patrón demandado, cuando previamente ha dado de baja en el Seguro Social al empleado actor por haberlo despedido, revela que en realidad, el patrón oferente carece de voluntad para integrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, lo cual conduce concluir que el mencionado aviso de baja del actor en el Seguro Social determina que el ofrecimiento de trabajo es de mala fe, ya que no puede considerarse como recto e integro proceder, que mientras en el juicio laboral, el patrón ofrezca al empleado que se reintegre a sus labores por que en su opinión no existe el despido alegado, sino que subsiste la relación de trabajo, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social haya dado de baja al trabajador por causa de terminación de la relación laboral, por despido, pretendiendo también de esa manera evitar el cumplimiento de su obligación de aportar las cuotas obrero patronales y restringiendo, en consecuencia, el derecho del trabajador a las aportaciones de seguridad social, derivadas de su inscripción en el citado Instituto, condiciones todas estas con base en las cuales se arriba a la convicción de que las circunstancias de que el demandado, a la vez que ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, haya dado de baja del Seguro Social al Trabajador demandante por haber terminado la relación laboral por

despido, implica mala fe, por lo que dicho ofrecimiento no produce el efecto de revertir la carga probatoria al empleado sobre el hecho del despido.

Contradicción de tesis 9/99. Novena época: Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo. X, Noviembre de 1999, Tesis: 2ª/J.122/99,PÁGINA 429”

No. Registro: 180,311

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Octubre de 2004

Tesis: IV.3o.T.187 L

Página: 2371

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE SI EL PATRÓN LO REALIZA SEÑALANDO UN SALARIO DETERMINADO, Y POSTERIORMENTE RECONOCE HABER EFECTUADO DESCUENTOS AL TRABAJADOR SIN ACREDITAR LA LEGALIDAD DE ÉSTOS.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo dispone que están prohibidos los descuentos en los salarios de los trabajadores, salvo aquellos casos en que éstos se deban a deudas contraídas con el patrón por el pago de anticipo de salarios o en exceso; errores, adquisición o pérdidas de artículos que se produzcan en la empresa; pago de abonos a préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; pago de cuotas para la

constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro; pago de pensiones alimenticias; pago de cuotas sindicales ordinarias; y, pago de abonos para cubrir créditos garantizados para la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Ahora bien, si en un juicio laboral el patrón ofrece el empleo señalando un salario determinado, y posteriormente reconoce haber efectuado descuentos al actor, sin acreditar el motivo de éstos, y sin que se advierta de los medios de prueba que tales descuentos encuadran en las hipótesis del citado precepto, la Junta debe considerar dicha conducta en la propuesta del empleo de mala fe, toda vez que al no justificarse su legalidad, repercute en el salario con el que se ofertó el empleo al producirse una reducción en su monto.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 212/2004. Raúl Méndez Espinoza. 5 de julio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

No. Registro: 194,504

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: X.3o.7 L

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. SI SE OFRECE EL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE LO VENÍA DESEMPEÑANDO EL OBRERO, CON ACEPTACIÓN DE ÉSTE Y ACUERDO DE LA JUNTA PARA LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA SI LAS PARTES NO ASISTEN A DICHA DILIGENCIA O EL PATRÓN NO DA FACILIDADES PARA QUE SE LLEVE A CABO.

Si el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el obrero, con aceptación de éste y acuerdo de la Junta para la diligencia de reinstalación, pero a esa diligencia efectuada por uno de los actuarios de la Junta no comparecieron ambas partes, la aceptación del actor del trabajo y su no comparecencia a la reinstalación, no exoneró a la parte patronal de la carga probatoria puesto que, para que se perfeccionara la hipótesis de reinversión de la fatiga probatoria, requería que el patrón culminara su ofrecimiento cumpliendo con lo dispuesto por la Junta, esto es, que estuviera presente o en su defecto diera las facilidades para la diligencia de reinstalación y si el actor no comparecía, ello implicaría su repudio al trabajo, mas si el trabajador no compareció, pero tampoco lo hizo el patrón, es claro que éste no llegó a revertir en forma perfecta la carga de la prueba por su incomparecencia, dado que ello implicó que su oferta no lograra los efectos finales (inversión de la fatiga probatoria), porque tiene que sostenerse que la reinstalación constituye una diligencia bilateral, es decir, que ambas partes tienen que cumplirla, de ahí que, para que uno de ellos pretenda resultar beneficiado tiene que cumplir con su parte en forma total; luego bajo esa premisa, si el patrón dejó de presentarse o asistir a la diligencia de

reinstalación no quedó satisfecha en su justa medida la oferta de trabajo lo cual desemboca en que éste fue ofrecido de mala fe.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 329/98. Agrícola Ortega y Prados, S.P.R. de R.L. 22 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José Isabel Hernández Díaz.
Secretario: Constantino Baeza León.

4.3.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA FE

Una vez ofrecido el trabajo, en los términos y condiciones que lo ofrece la demandada al trabajador, éste tiene la opción de aceptarlo en las condiciones en que lo ofrecen; no aceptarlo, o hacer caso omiso al ofrecimiento, ya que el trabajador tiene el término de tres días para manifestar lo que a sus intereses convenga.

Si el trabajador decide aceptarlo, la Junta emite un auto en el que se le tiene por aceptado el ofrecimiento de trabajo en los términos y condiciones en que fueron ofrecidos y señala día y hora para que se lleve a cabo una diligencia de reinstalación, en la que se comisiona al C. Actuario adscrito a dicha Junta para que se constituya en el domicilio donde deberá llevarse la diligencia en mención, que debe ser el domicilio donde venía desempeñando sus funciones, mas no aquel donde fue despedido.

El artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: *“Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad”*²⁶

Por lo que si se niega una relación de trabajo habrá que comprobarlo, sin embargo, existen medios que prueban lo contrario, como lo es el ofrecimiento del trabajo, ya que si se ofrece se deduce que existe una relación laboral, y como consecuencia la está aceptando; a pesar de que la demandada lo niegue con posterioridad, así lo podemos comprobar en la tesis de jurisprudencia que a continuación se menciona.

26.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OB. CIT. PÁG. 18
No. Registro: 187,748

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Febrero de 2002

Tesis: I.6o.T.123 L

Página: 887

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CONSTITUYE CONFESIÓN EXPRESA DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, NO OBSTANTE QUE ÉSTA SE NIEGUE CON POSTERIORIDAD.

La manifestación espontánea de la parte demandada, realizada en la etapa de demanda y excepciones, al negar el despido y ofrecer el trabajo al actor, en los mismos términos en que se venía desempeñando, constituye confesión expresa de la existencia de la relación laboral entre la empresa demandada y la parte actora y, por tanto, si niega el vínculo laboral con posterioridad, la autoridad responsable debe considerar la primera manifestación, en términos de lo dispuesto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, con los efectos legales inherentes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 15526/2001. José Guadalupe Ramos Romero. 28 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Leticia Carolina Sandoval Medina.

Una vez cumplidos los requisitos del ofrecimiento de trabajo, se dice que es de buena fe, ya que no existe tal definición dentro de la Ley Federal del Trabajo que determine el concepto de ofrecimiento de trabajo de buena fe, sin embargo existen supuestos que cumplen con los requisitos para que se lleve a cabo el ofrecimiento de trabajo, mismos que podemos observar en las diversas jurisprudencias en mención.

No. Registro: 192,528

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Enero de 2000

Tesis: I.10o.T.21 L

Página: 1024

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA FE.

Si el patrón ofrece el trabajo sin modificar las condiciones en que se venía desempeñando, la circunstancia de que hubiere negado que el actor haya prestado sus servicios en forma responsable, honrada y eficiente no da pauta a calificar de mala fe dicho ofrecimiento.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13730/98. Marco Polo Tours, S.A. 15 de marzo de 1999.

Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Mendoza Montiel. Secretario: Agustín García Silva.

4.3.1.- TESIS DE JURISPRUDENCIA DE BUENA FE

No. Registro: 194,229

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Abril de 1999

Tesis: XIV.2o.28 L

Página: 577

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE PROPONE DESEMPEÑARLO EN UN DOMICILIO DISTINTO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD, SI SE DIO AVISO OPORTUNO DEL CAMBIO AL TRABAJADOR.

No es de mala fe el ofrecimiento de trabajo para desempeñarse dentro de la misma ciudad pero en un domicilio distinto de aquel en donde originalmente operaba la fuente de trabajo al momento del despido alegado por el trabajador y cuyo cambio se le dio a conocer en forma oportuna. La razón de tal afirmación radica en que evidentemente la parte demandada no podía formular la oferta en el domicilio original si éste había cambiado, pues precisamente esa circunstancia pondría de manifiesto que no tenía el firme propósito de continuar con la relación obrero-patronal, dada la inexistencia material del centro de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 285/98. Fernando Canul Baas y otro. 8 de octubre de 1998.
Unanimidad de votos. Ponente: Raquel Aldama Vega. Secretaria: Mirza Estela Be Herrera.

No. Registro: 204,068

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Octubre de 1995

Tesis: VIII.1o.6 L

Página: 583

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE, CUANDO SE HACE EN MEJORES CONDICIONES DE LAS QUE DIJO LABORABA EL TRABAJADOR.

En los casos en que la parte demandada niegue el despido, y a la vez controvierta algún hecho de la demanda, como es el relativo a que el trabajador laboraba todos los días de la semana incluyendo el domingo, afirmando que dicho día nunca se laboró por ser el día de descanso semanal del trabajador, y en esos términos ofrece el trabajo, lo anterior de ninguna manera puede implicar mala fe, pues ese ofrecimiento se hizo en mejores condiciones de aquellas que manifestó el trabajador; y están acordes a las condiciones exigidas por la Ley Federal del Trabajo, en su favor; por tanto, el ofrecimiento en esos términos debe estimarse de buena fe, por revelar la intención del patrón de continuar con la relación laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 500/95. Gabriel Rojas Salazar. 22 de septiembre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio J. Ponce Gamiño.

No. Registro: 185,962

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Septiembre de 2002

Tesis: III.2o.T.62 L

Página: 1403

OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE BUENA FE. ASÍ DEBE CALIFICARSE EL QUE SE HACE CON EL SALARIO QUE EL OBRERO RECONOCE DE MANERA EXPRESA SE LE VENÍA PAGANDO REALMENTE, AUNQUE ÉSTE ALEGUE UNO SUPERIOR QUE ADUCE FUE PACTADO AL INICIO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Si el actor se dice despedido injustificadamente y ejerce acción vinculada con dicha separación, alegando, entre otros hechos, que al inicio de la relación de trabajo se pactó un salario determinado, mismo que nunca le fue respetado en atención a que siempre se le pagó en menor cantidad, con motivo del acto unilateral del empleador, pero reconoce expresamente en su mismo libelo que se le venía pagando últimamente el salario disminuido, y la patronal, al contestar la demanda, niega el salario aducido por el trabajador como pactado al inicio del vínculo laboral y le ofrece regresar a su empleo con el mismo salario que el obrero reconoce de manera expresa se le venía pagando realmente, de lo anterior resulta que la oferta de empleo así realizada debe calificarse como de buena fe, toda vez que el actor retornaría al desempeño de sus labores con el mismo salario que venía percibiendo hasta antes de la ruptura de la relación de trabajo, lo que no evidencia, por sí solo, que el demandado no tuviera la intención real en que el trabajador se reincorporara a laborar, puesto que percibiría la misma cantidad salarial que venía obteniendo, de tal forma que no se le afectaría en esa condición de trabajo, dado que sus ingresos no se verían afectados de acuerdo a la forma en que venía prestando el servicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 81/2002. José Luis González Macedo. 24 de mayo de 2002.

Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio
Rodríguez Sánchez.

No. Registro: 187,746

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Febrero de 2002

Tesis: VIII.3o.11 L

Página: 888

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NO ES INDICATIVO DE QUE
SEA DE MALA FE, CUANDO SE DA CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN
QUE DEJÓ DE PRESENTARSE A SUS LABORES Y NO EXISTE
CONSTANCIA DE QUE ESA BAJA HAYA TENIDO COMO JUSTIFICACIÓN
UN DESPIDO.

Debe considerarse de buena fe el ofrecimiento del trabajo que se hace en las
mismas condiciones en que manifestó el actor venía laborando, pues la
circunstancia de que al trabajador se le haya dado de baja ante el Seguro
Social, después de que había transcurrido más de un mes de la fecha que se
señaló como la del despido y de aquella en que el patrón afirmó que el

trabajador dejó de presentarse a sus labores, y no existe constancia de que esa baja hubiere tenido como justificación un despido, no es indicativa de que ese ofrecimiento se hubiere realizado con la sola intención de revertir la carga de la prueba, ni menos aún que el proceder del patrón demuestre ausencia de honradez y falta de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, porque en este caso la baja del trabajador no fue previa a la separación del actor, ni tuvo como causa o motivo un despido; razón por la cual no tiene aplicación el criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece publicado en la página 429 del Tomo X, correspondiente al mes de noviembre de 1999, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo la voz de: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL POR DESPIDO, EN FECHA PREVIA AL JUICIO LABORAL EN EL QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES, IMPLICA MALA FE.", porque del contenido de la resolución que motivó su formación, se advierte que ese Máximo Tribunal estimó que el ofrecimiento del trabajo era de mala fe cuando la baja del trabajador en el Seguro Social se dio en forma previa a la separación, y se realizó bajo la justificación de que la relación laboral concluyó por despido, fundamentalmente porque no era posible considerar como recto e íntegro el proceder del patrón que, por una parte, ofrece el empleo argumentando que no existió el despido y, por otra, en forma previa a la separación del actor manifestó ante el Instituto Mexicano del Seguro Social que esa relación laboral concluyó por despido.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 263/2001. María Elena Gutiérrez Martínez. 15 de agosto de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Sergio Eduardo Alvarado Puente. Ponente: Susana García Martínez, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

Tesis de jurisprudencia No. Registro: 171,696

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Agosto de 2007

Tesis: II.T.321 L

Página: 1737

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURÍDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la exigencia de diversos presupuestos y requisitos respecto del ofrecimiento de trabajo a fin de que opere la reversión de la carga probatoria; entendiendo por presupuestos los antecedentes fácticos sin los cuales ni siquiera puede hablarse de que se suscite alguna controversia en relación con el despido injustificado, y menos aún podrá surgir la mencionada reversión; o bien, suscitándose controversia carezca de ciertos elementos, lo cual la hace incompatible con la mencionada

figura; en cuanto a los requisitos, se establece que son las exigencias cuando está presente la problemática de distribuir la carga probatoria del despido y los elementos necesarios para hacerla compatible con la citada reversión, es necesario satisfacerlos a fin de que se actualice esta última, trasladando esa carga, que originalmente corresponde al patrón, al trabajador. Así, los presupuestos de la reversión de la carga probatoria del despido, son: a) Que un trabajador que goce de la garantía de la estabilidad o permanencia en el empleo, intente en contra del patrón la acción de indemnización constitucional o reinstalación, derivada del despido injustificado, y b) Que el patrón reconozca el vínculo laboral, y aduzca: 1. Que la rescisión fue justificada por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas legalmente previstas para ello, o 2. Que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de trabajo se hubiere celebrado por obra o por tiempo determinado, respectivamente; en cuanto a los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido son: a) Que el patrón ofrezca el trabajo en la etapa de demanda y excepciones; b) Que al momento en que se haga la propuesta la fuente de trabajo no se hubiere extinguido; c) Que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste; d) Que sea calificado de buena fe, para lo cual, es necesario que d.1) dicha propuesta sea en los mismos o mejores términos en que se venía prestando el trabajo, siempre y cuando no sean contradictorios a la ley o a lo pactado, d.2) que la conducta del patrón anterior o posterior al ofrecimiento no revele mala fe en el ofrecimiento, y e) Que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza en los mismos términos y condiciones en que se venía

desempeñando, aquél acepte la propuesta, en virtud de que no hacerlo, según el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se invalidaría la acción.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 634/2006. Juana Nieto Colín. 13 de diciembre de 2006. Mayoría de votos. Disidente: José Luis Guzmán Barrera. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal. Amparo directo 862/2006. Mario Palacios Valdés. 12 de febrero de 2007. Mayoría de votos. Disidente: José Luis Guzmán Barrera. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta. Amparo directo 136/2007. Amelia López Atenógenes. 2 de julio de 2007. Mayoría de votos. Disidente: José Luis Guzmán Barrera. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Erica Ivonne Popoca Contreras.

4.4.- DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN

La reinstalación “es el derecho que tiene los trabajadores a ser instalados nuevamente en su trabajo, en los mismos términos y condiciones que lo venían desempeñando hasta antes del despido. Esa instalación no solo es materia física, sino también jurídica pues debe instalarse al trabajador con los derechos que le corresponden al puesto como incrementos de salario y demás prestaciones”²⁷

Existen diversos factores dentro del procedimiento laboral por los que puede darse una reinstalación, tal es el caso, que se derive de un ofrecimiento de trabajo de buena fe, o en el supuesto de que sea la acción principal en el juicio y la demandada sea condenada a reinstalarlo.

La reinstalación es una obligación de hacer, porque el patrón debe proporcionarle trabajo al trabajador, sin embargo el cumplimiento de esta obligación es difícil, pues el patrón tiene el derecho de utilizar el servicio, más no una obligación. Este problema no ha sido resuelto en la actualidad, porque se presiona al trabajador para que se separe del empleo, esto debería considerarse una causal de rescisión por falta de probidad del patrón, puesto que se atenta contra la dignidad del trabajador al no darle trabajo para que se desempeñe al servicio.

27.-DR. JOSÉ FRANCISCO BECERRIL MENDOZA, DERECHO DEL TRABAJO EN, MÉXICO, PRIMERA EDICIÓN 1996, DERECHOS RESERVADOS, PÁG. 79.

No. Registro: 195,479

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: XI.3o.10 L

Página: 1200

REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO, DEBE HACERSE SABER EN FORMA PERSONAL AL TRABAJADOR.

Se incurre en una violación procesal si no se hace saber al trabajador la oferta de reinstalación en el empleo, y es su apoderado jurídico quien la rechaza;

pues el ofrecimiento de reinstalación en el trabajo, es esencial para una posible conciliación y de ella debe enterarse personalmente al trabajador, en cuanto sólo él tiene la facultad de manifestar si es su voluntad aceptarla o no, con independencia de la opinión de su apoderado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 308/98. Felipe Calderón Madrigal. 18 de junio de 1998.

Unanimidad de votos. Ponente: Julio A. Ibarrola González. Secretaria: Rita Armida Reyes Herrera.

Una vez que la Junta señalo día y hora para llevar a cabo la diligencia correspondiente, puede haber lagunas del derecho, o situaciones no previstas por las partes con respecto de la celebración de dicha diligencia, mismas que se pueden dar en el momento como lo veremos en diferentes tesis de jurisprudencia

No. Registro: 181,704

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Abril de 2004

Tesis: XVII.2o.C.T.9 L

Página: 1442

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE CUANDO EN LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN COMPARECE UN EMPLEADO DEL PATRÓN, Y EN SU REPRESENTACIÓN EXHIBE EL AVISO DE ALTA ANTE EL SEGURO SOCIAL DONDE APARECE UN SALARIO INFERIOR AL CONVENIDO, AL CONSTITUIR UN CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Si en el escrito de contestación de demanda y en la audiencia trifásica el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que dijo el trabajador lo venía desempeñando, y que aceptó la demandada, entre ellas el monto del salario, pero en la diligencia de reinstalación comparece un empleado de la empresa, y en representación de ésta exhibe el aviso de alta ante el Seguro Social donde aparece un salario inferior al que convinieron las partes con el que pretende reinstalarlo, ello constituye un cambio en las condiciones de trabajo con relación al salario, de ahí que el ofrecimiento de trabajo debe considerarse de mala fe, aun cuando el patrón alegue que quien compareció a la diligencia de reinstalación no tenía la facultad de dar órdenes dentro de la empresa. Más aún si se toma en cuenta que con esa representación dijo comparecer el empleado a la diligencia de mérito.

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

Amparo directo 445/2003. Hotelera de Chihuahua, S.A. de C.V. 24 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos.

No. Registro: 191,155

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Septiembre de 2000

Tesis: XII.1o.5 L

Página: 777

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI EXISTIENDO ACEPTACIÓN DEL OBRERO, ÉSTE ACUDE MINUTOS DESPUÉS DE INICIADA LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN ORDENADA POR LA JUNTA Y EL PATRÓN SE NIEGA A REINSTALARLO POR ESE HECHO.

Si el trabajador fue apercibido por la Junta en el sentido que de no comparecer a la diligencia de reinstalación el día y hora programados, se le tendría por no aceptado el ofrecimiento del trabajo, el hecho de que compareciera a la citada diligencia minutos después de iniciada la misma, cuando aún no finalizaba ésta, no puede considerarse como una negativa de aceptar el trabajo ofrecido por el patrón, pues si así lo hubiere querido simplemente no habría asistido a esa diligencia; por lo tanto, el retardo mencionado no resulta ser un dato que demuestre que la parte obrera tuvo la intención de no aceptar el trabajo, y en cambio, si el patrón se negó a reinstalarlo por ese hecho, tal actitud demuestra que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe y que sin duda se efectuó con el único fin de revertir la carga de la prueba al trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 862/99. Antonio Flores Norzagaray. 22 de junio de 2000.

Unanimidad de votos. Ponente: Martín Guerrero Aguilar. Secretario: Enrique

Luis Barraza Uribe.

No. Registro: 204,630

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.1o.T.10 L

Página: 604

REINSTALACION, DEBE LLEVARSE A CABO EN EL DOMICILIO DE LA NEGOCIACION DEMANDADA Y NO EN AQUEL EN QUE ACONTECIO EL DESPIDO.

La reinstalación del trabajador que se dijo despedido, no tiene necesariamente que ser en el domicilio en que se refirió aconteció tal hecho, porque éste pudo ocurrir en cualquier lugar, y no por ello ha de practicarse ahí la diligencia de la reinstalación, sino en el domicilio de la negociación demandada, que fue señalado en los autos laborales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 341/95. Aerovías de México, S.A. de C.V. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Efectuada la reinstalación la acción principal queda extinguida automáticamente, siempre y cuando sea acción principal en el juicio, sin embargo los salarios caídos quedan subjudice de la fecha del supuesto despido a la de reincorporación de actividades al resultado del laudo definitivo que se emita en el juicio conforme a los antecedentes del conflicto, las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes. Luego entonces, no implica necesariamente que deba absolver o condenarse al patrón, puesto que la procedencia de los salarios caídos dependerá de que se acredite el despido alegado; dichos salarios deberán comprender de la fecha del despido hasta la de reinstalación, salvo que la diligencia no pueda realizarse por causas imputables al patrón, caso en que continuaran generándose hasta que se materialice física y jurídicamente el retorno al trabajo.

No. Registro: 169,452

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVII, Junio de 2008

Tesis: I.6o.T.381 L

Página: 1267

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR PUEDE ACEPTARLO Y SOLICITAR SU REINSTALACIÓN DURANTE EL TRANCURSO DEL PROCEDIMIENTO HASTA ANTES DEL CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN, INCLUSO CUANDO HAYA TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DE TRES DÍAS CONCEDIDO POR LA JUNTA PARA TAL EFECTO.

La calificación de buena o mala fe de la oferta de trabajo se realiza hasta el dictado del laudo, y es en ese momento en el que opera la reversión de la carga probatoria mediante la negativa del despido y el ofrecimiento de trabajo; como lo sostuvo la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 97/2005, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, abril de 2006, página 208, cuyo rubro es: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001)". En esa tesitura, se considera que la oferta de trabajo continúa abierta y vigente durante el transcurso del procedimiento y hasta el dictado del laudo, motivo por el cual el trabajador puede, en todo momento, aceptar dicha oferta y solicitar su reinstalación, incluso cuando haya transcurrido el término de tres días concedido por la Junta para tal efecto; consecuentemente, si aquél solicita la reinstalación hasta antes del cierre de la instrucción, la Junta debe acordarla favorablemente.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 102/2008. Esperanza Rodríguez Hernández. 6 de marzo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Edgar Hernández Sánchez.

4.5.- EXCEPCIONES A LA REINSTALACIÓN

La ley ha creado la Imperatividad de la reinstalación, haciéndola obligatoria para el patrón, que no puede eludirla, solo se puede considerar en los casos de insumisión al arbitraje a que se refiere el artículo 49 mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50: “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada año de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios

vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones”28

No. Registro: 185,774

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

28.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OB. CIT. PÁGS. 22 Y 23.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Octubre de 2002

Tesis: 2a. XXII/2000

Página: 468

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción

siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que 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, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Luego entonces 20 días de salario por cada año de servicio, prima de antigüedad, salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se le paguen las prestaciones mencionadas.

- Trabajadores con antigüedad menor de un año; porque no existe estabilidad en el empleo.
- Trabajadores que tengan contrato directo e inmediato con el patrón; esto es porque existe la posibilidad de que no se realicen normalmente las actividades de trabajo.
- Trabajadores de confianza; si el patrón pierde la confianza de un trabajador, no se le puede obligar a que posteriormente le siga teniendo la misma confianza.
- Trabajadores domésticos; porque posteriormente se pueden crear problemas constantes y directos con el patrón.
- Trabajadores eventuales, porque no tienen permanencia en el empleo

El patrón tiene la obligación de acreditar en juicio, que el trabajador se encuentra dentro de los supuestos mencionados para que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo exima de la obligación de reinstalar al trabajador; pero no de indemnizarlo.

4.6.- LA ILEGAL PRÁCTICA DE REALIZAR LA REINSTALACIÓN

Una vez que la Junta señalo día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación, se cita a las partes en el domicilio donde laboraba el trabajador para que el Actuario incorpore a éste a sus labores, pero como es una figura jurídica no regulada por la Ley ni sancionada por la misma, existen muchas deficiencias al realizarla; sin embargo como toda acción trae una reacción, una vez terminada la diligencia y que se retiro el Actuario, ya no es responsabilidad de la Junta lo que pueda pasar, y si fuera retirado el trabajador de sus labores, será materia de otro juicio.

No. Registro: 181,918

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Marzo de 2004

Tesis: X.1o.62 L

Página: 1589

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE SI EL TRABAJADOR ES REINSTALADO Y EN EL MISMO PROCEDIMIENTO ARGUMENTA QUE FUE DESPEDIDO AL RETIRARSE EL

ACTUARIO, PUES DICHA CIRCUNSTANCIA DEBE SER MATERIA DE UN NUEVO JUICIO.

Es incorrecto el proceder de la Junta responsable al considerar de mala fe el ofrecimiento del trabajo, con el argumento de que el trabajador fue despedido del lugar en que labora al retirarse el actuario que realizó la reinstalación, porque para determinar la mala fe del ofrecimiento de trabajo indebidamente tomó en cuenta los hechos constitutivos de este segundo despido, no obstante que por haber tenido lugar con posterioridad a la audiencia de ley, etapa de demanda y excepciones, no formaba parte de la litis del despido alegado por el trabajador en su demanda inicial; en consecuencia, por simple lógica es de considerarse que los hechos que originaron el segundo despido deben ser materia de un nuevo juicio, para dar oportunidad a la demandada de defenderse, y así, con respeto a su garantía de audiencia, resolver en el momento oportuno sobre esos hechos; por tanto, al determinar la Junta responsable de mala fe el ofrecimiento de trabajo que la patronal le hizo al actor por esa causa, violó en su perjuicio los artículos 14 y 16 constitucionales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 319/2003. Proveedora de Materiales Buenavista, S.A. de C.V. 22 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretario: Sergio Armando Martínez Vidal.

No. Registro: 181,521

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Mayo de 2004

Tesis: VII.2o.A.T.70 L

Página: 1802

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LAS IRREGULARIDADES POSTERIORES A LA REINSTALACIÓN EFECTUADA CON MOTIVO DE SU ACEPTACIÓN DEBEN TOMARSE EN CONSIDERACIÓN EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE PARA LA CALIFICACIÓN DE AQUÉL.

La calificación del ofrecimiento de trabajo debe realizarse en relación con los antecedentes del caso y con la conducta asumida por el patrón; de ahí que cuando un trabajador sea reinstalado con motivo de la aceptación de dicha oferta y se demuestre que el mismo día de la reinstalación el patrón le impide desempeñar sus labores, tal conducta conforma un antecedente importante para la calificación del ofrecimiento que denota falta de integridad y mala fe, al revelar que el patrón carece de voluntad para reintegrar al trabajador en las labores que venía desempeñando, lo cual debe tomarse en consideración en el juicio laboral correspondiente, por constituir un antecedente del asunto, pues pretender que ese hecho sólo podría influir en un diverso juicio que el trabajador instaurara por un nuevo despido, sería dar pauta a que los patronos, con tal de revertir la carga probatoria, se dedicaran a ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollándose, con el fin de que sea calificado de buena fe y, posteriormente, hacer nugatoria la reinstalación correspondiente con evidente perjuicio para el trabajador.

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

Amparo directo 501/2003. Servicios Unidos Autobuses Blancos Flecha Roja, S.A. de C.V. 19 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

No. Registro: 195,286

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: II.T.18 L

Página: 1201

REINSTALACIÓN IMPROCEDENTE, CUANDO EL APODERADO DEL TRABAJADOR ACEPTA EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A NOMBRE DE SU REPRESENTADO.

Cuando el trabajador no comparece personalmente ante la responsable para exponer si acepta o no el ofrecimiento de reinstalación, sino por conducto de su apoderado, la manifestación de este último, no surte efecto legal alguno, pues dada su naturaleza, debe ser resuelta en forma personalísima por el trabajador, al incumbir sólo a él si regresa o no a la fuente de trabajo; de lo

contrario, es correcto tener por inconforme al trabajador, ante el ofrecimiento del trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 144/98. Arturo Nava Hernández. 15 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Asimismo, si el trabajador no se presenta a la diligencia y la Junta al dictar el acuerdo en el que señalo día y hora para la celebración de la reinstalación no previno al mismo, no pierde el derecho a volver a solicitar fecha para que se lleve a cabo dicha diligencia, luego entonces, es obligación de la Junta señalar de oficio nueva fecha para la diligencia, sobre todo si la parte actora exhibe documento donde se desprenda motivo por el cual el trabajador no pudo asistir a la diligencia, como puede ser un justificante medico.

No. Registro: 204,116

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Octubre de 1995

Tesis: XV.1o.4 L

Página: 614

REINSTALACION. EL TRABAJADOR NO PIERDE EL DERECHO A LA, PORQUE NO HAYA COMPARECIDO EN LA FECHA SEÑALADA PARA ESE EFECTO, SI NO SE LE PREVINO CON ESA SANCION Y ADEMAS SOLICITO NUEVA FECHA PARA ELLO.

Si el trabajador no compareció en la primera fecha señalada por la Junta laboral para que fuera repuesto en sus labores, pero ese mismo día solicitó que se señalara nuevo día y hora para ese fin, lo que se acordó de conformidad y no fue posible llevar a cabo la reinstalación de que se trata por encontrarse cerrada por vacaciones la empresa patronal, ante lo cual la responsable señaló otra fecha para que las partes comparecieran ante ella con el objeto de fijar nuevo día y hora para la citada reinstalación, fecha en la que compareció sólo el trabajador y no así la demandada, es claro que aquél no abandonó, y por tanto, no perdió su derecho a ser reinstalado, máxime que no se le previno con esta sanción en caso de no comparecer, por lo que si la responsable consideró procedente la acción de reinstalación ejercitada por el trabajador y condenó a la demandada en esos términos, el laudo reclamado en el amparo no es violatorio de garantías.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 389/95. Joaquín Blanco Pedraza. 6 de septiembre de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Oralia Barba Ramírez.

CAPÍTULO V

PROPUESTAS

5.1.- DETERMINAR AL OFRECIMIENTO DE TRABAJO COMO FIGURA JURÍDICA.

Existen supuestos o situaciones dentro del procedimiento ordinario laboral no previstos por la Ley Federal del Trabajo en que la Autoridad está obligada a resolver, como es el caso del ofrecimiento de trabajo, tema de esta tesis, tan es así, que una vez expuesto todo lo anterior; debería considerarse como una figura jurídica dentro del procedimiento laboral por los efectos que produce, o bien por el papel que juega dentro del procedimiento ordinario laboral, ya que regularmente en cada juicio que existe, la demandada ofrece al trabajador la reinstalación, de ahí que lo acepte o no el trabajador, o que se pueda llevar a cabo.

Tan es así que hemos visto que diferentes autores dedicados a la materia llaman al ofrecimiento de trabajo, como una figura jurídica, misma que se lleva a cabo dentro del procedimiento ordinario laboral, a pesar de no estar legislada, se rigen por las tesis y jurisprudencias emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia.

5.2.- INCORPORAR Y LEGISLAR LA FIGURA JURÍDICA DE LA REINSTALACIÓN DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como en toda figura jurídica existen vicios, como lo es el dolo, mala fe, engaño; si no fuera porque todas y cada una de dichas figuras están reguladas por la ley, todo sería un caos, sin embargo la reinstalación no está regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Debe legislarse por la sencilla razón de que es consecuencia del ofrecimiento de trabajo de que existen deficiencias al momento de llevarse a cabo la diligencia de reinstalación del trabajador, ya que como no existe ley que lo prevenga o sancione, ni mucho menos disposición alguna que imponga al patrón a cumplir con dicho ofrecimiento, actualmente existen daños y perjuicios dentro del procedimiento laboral, porque, quien asegura que el trabajador va a permanecer en el mismo puesto o categoría y mismas condiciones, que venía desempeñando. Luego entonces es por esas razones que no se llevan conforme la ley y de ello deriva que vuelvan a ejercitar la acción que por ley corresponde.

5.3.- REINSTALACIÓN, TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

La naturaleza jurídica de esta figura jurídica laboral es que no es una defensa ni una excepción, debe considerarse como una proposición conciliatoria que tiende a lograr la terminación del conflicto laboral planteado. Si bien es cierto la reinstalación existe como acción principal, por lo que se deduce que al quedar incorporado el trabajador a sus labores conforme a derecho o bien a las jurisprudencias y no queda nada pendiente dentro del procedimiento, salvo podría ser algunas prestaciones por pagar, la Junta emitirá un laudo condenando o absolviendo a la demandada, por las mismas.

Pero como consecuencia del ofrecimiento de trabajo, la reinstalación dentro del procedimiento sería lo mismo, salvo porque si no es reinstalado será indemnizado, pero si el trabajador queda conforme con la reinstalación se reduce a un punto de derecho, se manda a alegatos y se dicta el laudo correspondiente respecto de las prestaciones faltantes por resolver el juicio, esto nos remite a los principios generales del derecho, a una economía procesal, a un juicio expedito.

5.4.- INCORPORAR AL ARTÍCULO 878 EN LA FRACCION IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA FIGURA JURIDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Como hemos visto no se especifica momento en el que pueda presentarse el ofrecimiento de trabajo, pero si existen tesis de jurisprudencia como las aludidas; así como autores que lo revelan y que indican el período para ofrecerlo, es como coincido con ellos en que ésta debería ser en la etapa de demanda y excepciones dentro del artículo 878 fracción IV, después de haber dejado que ambas partes expongan lo que en derecho convenga y antes de concluir dicha etapa. Ya que pasando esta etapa se fija la litis planteada por las partes y se procede con el desarrollo de juicio hasta su terminación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1.- Tras la investigación de este tema preponderantemente conseguimos la conclusión de que desde luego y como lo marca la ley y muchos autores coinciden en que el procedimiento ordinario laboral es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, características que lo hacen peculiar, sobre todo por contar con una ley que es subjetiva y a su vez adjetiva y que precisamente por estas propiedades lo han diferenciado y no se ve tan viciado como en otro tipo de juicios. Es de suma importancia reconocer la valiosa intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de un juicio, ya que son participes de la pronta solución a un procedimiento por el hecho de la conciliación entre las partes ya que evitan llegar al desarrollo del mismo por economía procesal.

2.- Podemos concluir que el ofrecimiento de trabajo no está regulado dentro de la Ley Federal del Trabajo como una figura jurídica, que a pesar de las situaciones que vemos día a día dentro de los juicios éstas van más allá de lo que estipula dicha legislación y que es de suma importancia legislar dicha figura, para que así al ofrecerla ya no sea tan fácil para el patrón transgredir los derechos del trabajador tras el desarrollo de la diligencia de reinstalación.

3.- En la antigüedad no existían diversas figuras dentro de un procedimiento como lo es el ordinario laboral estipuladas por la Ley, sin

embargo en la actualidad existen un sin fin de supuestos jurídicos no previstos por la misma y que pueden ser utilizados por las partes para mejor proveer, tal es el caso del tema que nos ocupa, ya que concluimos que en la prehistoria no se daban este tipo de figuras por ciertos sectores como lo es el social, industrial y el más importante el económico, entre otros; por lo tanto como nuestra legislación laboral lleva mucho tiempo en vigencia sin ninguna reforma, debería modificarse la Ley Federal del Trabajo, para conformar una serie de apartados en los que regule y codifique todo este tipo de figuras y que vayan de la mano con las problemáticas de la actualidad.

4.- Como figura jurídica el ofrecimiento de trabajo debe incorporarse a la legislación laboral, misma en la que se pretende establecer, en que etapa debe ofrecerse, como se debe ofrecer, como se debe calificar, los efectos que surte a partir de que es ofrecido de buena fe, las consecuencias que de él resulten, como lo es la diligencia de reinstalación, misma que a pesar de estar estipulada por la ley no es tan explícita en la misma; ninguna de las dos figuras, menciona si existe alguna sanción por no llevarse conforme a derecho.

5.- Asimismo, podemos concluir que el ofrecimiento de trabajo es una defensa y no una excepción como algunos autores lo manejan; ya que es utilizada por la demandada para la reversión de la carga probatoria, esto es como comúnmente ya sabemos que el que afirma está obligado a probar; en este caso es lo contrario si la demandada ofrece al trabajador regresar a sus labores, ya no depende de ésta comprobar que fue despido injustificado si es que se tratase del caso, por lo que se dice que revirtió la carga de la prueba y al que le corresponde comprobar su dicho será al trabajador, y no existe norma

alguna que indique si se trata de una defensa o una excepción o simplemente que lo prohíba.

6.- Sabemos que la jurisprudencia es una fuente de derecho, que se eleva a la categoría de ley por lo que, concluimos que se ha dejado a la Jurisprudencia que regule ciertas figuras y supuestos que no contempla la Ley no solo en ésta materia sino en diversas ramas del derecho, pero esencialmente es de suma importancia en la materia laboral ya que la ley no abarca los supuestos que han ido apareciendo en la actualidad, dado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha dado a la tarea de emitir tesis y jurisprudencias en las que resuelva los casos no previstos por la Ley y así de alguna manera hacer que dichos supuestos sean regulados.

7.- Además podemos concluir que dentro de las normas que regulen el ofrecimiento de trabajo conviene especificar cómo debe calificarse el mismo, ya que es muy trascendental, cuando es de buena o mala fe; es decir si el ofrecimiento no cumple con los requisitos marcados o que requiere la jurisprudencia para calificarlo de buena fe, se considera que fue hecho de mala fe y al mismo tiempo no lo sanciona a la demandada; sin embargo cuando es ofrecido de buena fe, cumpliendo con los requerimientos que se estipulan, se procede a señalar día y hora para que tenga verificativo una diligencia de reinstalación. De la misma forma que para el caso de que sea calificado de mala fe, es obligación de la Junta señalar día y hora para que tenga verificativo una diligencia de reinstalación, ya que no se puede dejar en estado de indefensión al trabajador ni a la demandada, sino que están en su derecho de

ser escuchados y ya depende de la autoridad el determinar hasta entonces no se dicte una resolución o bien dentro del laudo si este fue ofrecido de mala fe.

8.- Igualmente concluimos que corresponde determinar con precisión a la legislación cuando la reinstalación es una acción o una diligencia dentro del procedimiento ordinario laboral como consecuencia del ofrecimiento de trabajo, ya que si la parte actora establece a la reinstalación como acción, puede caer en lo que llamamos acciones contradictorias, si es que también solicita la indemnización constitucional o alguna otra prestación ordinaria o extraordinaria al no saberla plantear correctamente; por otro lado resulta ser una consecuencia del ofrecimiento de trabajo, desde luego si cumplió con los requisitos, es de buena fe y el trabajador manifestó aceptarlo, la Junta se obligará a señalar día y hora para la celebración de la diligencia y de esa manera incorporar al trabajador a sus labores.

9.- Concluimos que la insumisión al arbitraje cobra cierta importancia dentro del procedimiento ordinario laboral, ya que no se puede obligar a ninguna de las partes a someterse al mismo, por lo que se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y en el caso única y exclusiva excepción señalando el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo los casos en que procede, obviamente mediante el pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1.-JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ

DERECHO COLECTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO

IURE EDITORES, MÉXICO 2006

2.-SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 2003

3.-NESTOR DE BUEN LOZANO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1998

4.-MARIO DE LA CUEVA

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I Y II

EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 2003

5.-IUS 2008

CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

MÉXICO, 2008

6.-ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA,
EDIT. BIBLIOGRÁFICA
TOMO VIII, ARGENTINA

7.-TRUEBA URBINA ALBERTO,
NUEVO DEREHO PROCESAL DEL TRABAJO,
EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1971

8.-JUAN PALOMAR DE MIGUEL
DICCIONARIO PARA JURISTAS
EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 2006

9.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO
UNAM, MÉXICO 1994

10.-GUILLERMO CABANELLAS
DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL
EDITORIAL HELIASTA 1999
ARGENTINA

11.- DR. JOSÉ FRANCISCO BECERRIL MENDOZA
DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO 1996
DERECHOS RESERVADOS

12.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO

ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO

EDITORIAL SISTA

MÉXICO 1998

13.- DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EDITORIAL SISTA

MÉXICO 2006

14.- LEGISLACION LABORAL

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

MÉXICO VERSION 2002

15.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

EDICIONES CASA DEL OBRERO MUNDIAL

MÉXICO 1975

16.- VELASCO ENRIQUE

INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO

EDITORIAL BLUME

ESPAÑA 1976

17.- http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

18.- ALEJANDRO SOSA ORTIZ

EL DESPIDO

LA REVERSION DE SU CARGA PROBATORIA

EDITORIAL PORRÚA

MÉXICO 2006

19.- BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

CÁRDENAS EDITOR

MÉXICO 2001

20.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO

DERECHO DEL TRABAJO

MEXICO 1990.